



JAHRESBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN UNIVERSITÄT GREIFSWALD

2023

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



Gleichstellung
Universität Greifswald

Liebe Angehörige der Universität,

folgende Themen haben mich im vergangenen Jahr besonders beschäftigt:

- ★ die Antragstellung für das Professorinnenprogramm 2030 (PP 2030);
- ★ die Etablierung neuer Formate in den Mentoring-Programmen
- ★ Aufklärung und Prävention in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung;
- ★ die Umfrage zu familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität;
- ★ die Akzeptanz des digitalen Ergänzungsausweises im internen universitären Bereich und last but not least
- ★ die Vorbereitung unserer Antirassismus-Kampagne “Gesicht zeigen”.

Auch wenn wir von der Parität noch ein gutes Stück entfernt sind: Erstmals haben wir an der **30%-Marke** gekratzt, was den Professorinnenanteil angeht! Wir freuen uns auch deshalb sehr, dass wir ganz aktuell den **Bewilligungsbescheid für das Professorinnenprogramm 2030** vom BMBF erhalten haben! Mit dieser umfangreichen finanziellen Förderung wollen wir die Gleichstellung an der Universität weiter stärken.

Neben den bewährten Personalentwicklungsinstrumenten unseres langjährigen Projekts Karriere-WegeMentoring haben die Programmverantwortlichen mit großem Erfolg **neue Formate** etabliert – genannt seien hier exemplarisch die Mental Health-Angebote. Ausführliche Informationen dazu finden Sie ab Seite 46.

Aufgrund aktueller Vorkommnisse haben wir im Jahr 2023 zahlreiche **Angebote zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung** gemacht und Präventionsarbeit geleistet. Dabei wurde deutlich, dass die Universität in ihren diesbezüglichen Verfahrensgängen professioneller werden muss – ein wichtiges Thema für 2024.

Familienfreundlichkeit ist kein neues Thema, scheint aber regelmäßig überprüft werden zu müssen. Aus den Ergebnissen unserer Umfrage dazu werden wir mit einer Expert*innenkommission einen Maßnahmenkatalog entwickeln, um die Familienfreundlichkeit für uns alle und für neu zu gewinnende Kolleg*innen als wichtigen Standortfaktor zu erhöhen.

Zur **Förderung der Geschlechtergerechtigkeit von inter*, trans* und nicht-binären Studierenden und Beschäftigten** konnte nach langen Diskussionen in einem ersten Schritt der dgti-Ausweis für interne universitäre Abläufe eingeführt werden. Unser Ziel ist es, den zweiten Schritt, die Verwendung von gewählten Namen auch für außeruniversitäre Zwecke, im Jahr 2024 umzusetzen.

Und schließlich haben alltägliche Rassismus-Erfahrungen von Studierenden und Kolleg*innen unserer Universität dazu geführt, dass wir uns zum Jahresende intensiv in die Vorbereitungen unserer **Antirassismus-Kampagne** eingebracht haben. Auch wenn ich an dieser Stelle schon auf das Jahr 2024 vorgreife: Es war ein großartiges Zeichen, dass auf dem Greifswalder Markt über 1200 Menschen für ein demokratisches und vielfältiges Greifswald Gesicht gezeigt haben. Die Kampagne geht weiter – wir sehen uns!

GESICHT ZEIGEN **GEGEN RASSISMUS**

Eine Kampagne für Greifswald



Wie immer freue ich mich, wenn Sie mir Ihre **Fragen, Anregungen oder Rückmeldungen** zukommen lassen. Nun wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre des aktuellen Gleichstellungsberichts, ein erfolgreiches und gutes Jahr 2024 und uns allen weitere Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit.

Mit den besten Grüßen
Ihre

Ruth Terodde

Ruth Terodde ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald. Sie berät und unterstützt die Universitätsleitung bei der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zusätzlich fördert sie mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes M-V und steht den Universitätsangehörigen als Ansprechpartnerin zur Seite. Hilfe erfährt sie dabei von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrem Team.



RUTH TERODDE

I Gleichstellung

Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald	3
Fakultätsvertreterinnen	7
Aktueller Professorinnenanteil an der Universität Greifswald	9
NO GOI-Kampagne und Veranstaltungen 2023	12
Internationaler Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen	16
Ergänzungsausweis DGTI	18
Kaskadenmodell	20
Paritätische Besetzung in universitären Gremien	21
Professorinnenprogramm III	22
Gender-Professur an der Universität Greifswald	23
Genderpreis 2023	27
Geschlechtergerechte Sprache	28
Öffentlichkeitsarbeit und Social Media	29
Kurznachrichten 2023	31
Weiterbildungen des Teams im Zentralen Gleichstellungsbüro	33

II Familienservice

Der Familienservice der Universität Greifswald	34
Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald	37
Notfall- und Randzeitenbetreuung	38
Absage der Ferienfreizeit 2023	38
Willkommensveranstaltung für Eltern	39
Willkommenspakete	39
Eltern-Kind-Café	40
Familienzimmer	40
Babysitter*innen-Pool	41
Pool für Hilfsleistungen	41

III KarriereWegeMentoring

Die Mentoringprogramme an der Universität Greifswald	42
Podcast "Mentoring im Ohr"	45
Mentoring wirkt!	46
Mentoring für Absolventinnen	47
Mentoring für Doktorandinnen	48
Mentoring für Post-Doktorandinnen	49
Sommerfest des KarriereWegeMentorings	50
Mental Health	51

IV Anhang

53

GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Das Gleichstellungsgesetz (GLG) M-V ist die Grundlage der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Folgende Aufgaben sind dort festgeschrieben:

1. Die Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die innerhalb der Universität beschlossen werden,
2. die Beratung und Unterstützung bei der Beseitigung von Benachteiligungen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
3. die Belästigung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Als Teil der Dienststelle soll die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle – also die Hochschulleitung – auf Augenhöhe bei allen gleichstellungsrelevanten Themen beraten, wobei sie den Gleichstellungsbezug festzustellen hat. Neben der Teilnahme an Gremiensitzungen gestaltet sich die Mitwirkung an Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen mit dem Ziel, den Anteil an Frauen dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind, ebenso wichtig wie zeitaufwändig.

Flankiert wird diese Arbeit von der Konzeptualisierung, Planung und Durchführung eigener Projekte und Initiativen. Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit sind die vielen individuellen, vertraulichen Beratungen zu Konflikten, Benachteiligungen oder Diskriminierungen. Das Spektrum an Aufgaben, die Gleichstellungsbeauftragte zu bewältigen haben, ist also vielfältig.

Ziel der Gleichstellungsarbeit an der Universität bleibt die Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen. Das Hinwirken auf dieses Ziel verstehen wir in der Tat als Querschnittsthema.



Das Team des
Zentralen Gleichstellungsbüros

DAS TEAM DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Alisa Otte ist seit April 2022 als **Referentin der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten** tätig. In dieser Funktion unterstützt sie die Gleichstellungsbeauftragte durch organisatorische und inhaltliche Zuarbeit bei ihren Aufgaben. Darüber hinaus fungiert auch sie als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsthemen, nimmt an Netzwerkveranstaltungen teil, bereitet Gremiensitzungen vor und wirkt wesentlich an der Konzeptentwicklung der Gleichstellungsarbeit mit. Im Jahr 2023 hatte sie maßgeblichen Anteil an der Antragstellung für das Professorinnenprogramm 2030.



ALISA OTTE



ANETT STOLTE

Anett Stolte ist seit Februar 2022 als **Koordinatorin** ausgewählter drittmittelfinanzierter Gleichstellungsprojekte wie dem Professorinnen-Programm III oder dem Tenure-Track-Programm sowie zugehörigen Maßnahmen tätig. Mit Alisa Otte wirkte sie im Jahr 2023 maßgeblich am Antrag für das Professorinnenprogramm 2030 mit.

Zudem ist sie für die **Mittelbewirtschaftung und das interne sowie externe Reporting** zuständig. Seit der Übernahme dieses Aufgabenbereiches unterstützt sie die Realisierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und in diesem Rahmen stattfindende Stellenbesetzungen, Projektverlängerungen oder themenspezifische Veranstaltungen.



WILHELM GÖNNER

Wilhelm Gönner ist als studentischer Mitarbeiter zuständig für die **Kommunikation und Administration** des Büros. In seinen Aufgabenbereich fallen neben der Beschaffung auch vertragliche Angelegenheiten sowie die Teamkoordination und Finanzübersicht. Zudem organisiert er die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten.

**NICLAS ROSENDAHL****ANNIKA SCHALOWSKI**

Niclas Rosendahl kümmerte sich bis August 2023 als studentischer Mitarbeiter um die **Öffentlichkeitsarbeit, Grafikerstellungen und den Social Media-Auftritt** des Gleichstellungsbüros. Im August 2023 übernahm Annika Schalowski diese Aufgabe und intensiviert seitdem vor allem die Social-Media-Präsenz.

**THERESA RIST****MO WIRTH**

Theresa Rist war als studentische Mitarbeiterin bis September 2023 im Bereich **Projekt- und Veranstaltungsmanagement** tätig. Sie verwaltete die Homepage der Zentralen Gleichstellung sowie das Projekt „Wir sind 50“, organisierte das Verfahren um die Vergabe des Genderpreises und die Fortbildungen für das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Im August 2023 übernahm Mo Wirth diese Aufgaben und engagiert sich darüber hinaus in den Bereichen Diversität und FLINTA.

**FRAUKE WOLSCHKE**

Frauke Wolschke unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte bis Oktober 2023 mit **juristischem Fachwissen**. Als studentische Mitarbeiterin leistete sie inhaltliche Zuarbeit, formulierte Stellungnahmen und repräsentierte das Gleichstellungsbüro in der Satzungskommission. Zudem organisierte sie die Fortbildungen für die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten. Die Stelle wird 2024 neu zu besetzen sein.

Lisa Scheunemann arbeitet seit Januar 2023 als studentische Mitarbeiterin im Bereich **Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung** und betreut gemeinsam mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Beschwerdefälle, koordiniert die “No Go“-Kampagne und erarbeitet thematische Veranstaltungen, Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen.

**LISA SCHEUNEMANN****LAURA STRELOW**

Laura Strelow unterstützt als studentische Mitarbeiterin die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur **geschlechtergerechten Sprache**. Sie ist dabei Ansprechpartnerin für die Universitätsmitglieder, überarbeitet Ordnungen und offizielle Dokumente der Universität und ist für den Ausbau des Selbsthilfe- und Beratungsangebotes zuständig. Weiterhin koordiniert sie die inhaltliche und graphische Erstellung des jährlichen **Gleichstellungsberichts**.

Jeffrey Osuji unterstützte das Team des Zentralen Gleichstellungsbüros im Juli und August 2023 für 6 Wochen im Rahmen eines **Praktikums**. Als **Grafikdesigner** in Ausbildung erarbeitete er das neue Corporate Design des Büros sowie in Zusammenarbeit mit Annika Schalowski das grafische Konzept des Social-Media Auftritts. Zudem begleitete er das Team und dessen Arbeit fotografisch. Seit August 2023 arbeitet er im Team des Zentralen Gleichstellungsbüros in diesen Aufgabenbereichen als **freier Mitarbeiter**.

**JEFFREY OSUJI**

FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

In den Fakultäten übernehmen gewählte Fakultätsbeauftragte bestimmte Aufgaben und Rechte, die ihnen von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten übertragen wurden.

Das gilt insbesondere für die Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Sie nehmen außerdem beratend an den fakultäts-eigenen Gremiensitzungen teil.

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT



PD Dr. Susanne Froehlich
Historisches Institut

gleichstellungsbeauftragtephf@uni-greifswald.de



Dr. Jasmin Hirschberg
Sprachenzentrum

gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de

RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. jur. Katja Rodi
Fachbereich
Rechtswissenschaft
krodi@uni-greifswald.de



Dr. Birgit Kirschbaum-Behl
stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Fachbereich Staatswissenschaften
birgit.kirschbaum@uni-greifswald.de

MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. Bettina Appel
Institut für Biochemie
gleichstellung-mnf@uni-greifswald.de



Dr. Daniela Zühlke
Institut für Mikrobiologie
gleichstellung-mnf@uni-greifswald.de

THEOLOGISCHE FAKULTÄT



Dr. Gianna Zipp
Lehrstuhl für Kirchengeschichte
gsb_theo@uni-greifswald.de

DANKE von Ruth Terodde

Gianna Zipp verließ zum Wintersemester 2023/24 die Universität. Anfang April 2024 werden einige langjährig engagierte Fakultätsbeauftragte ihr Amt weitergeben. Bei Birgit Kirschbaum-Behl, Susanne Froehlich und Katja Rodi, die dieses Amt über 20 Jahre geprägt hat, bedanke ich mich für ihren großen Einsatz und ihre Verbundenheit. Bettina Appel und Daniela Zühlke bleiben uns in der Math.-Naturwiss. Fakultät erhalten. Neu ins Amt gewählt bzw. bestätigt wurden Martha Kuhnhen und Jasmin Hirschberg für die Phil. Fakultät, Beate Lüder und Ariane Schüler für die Rechts- und Staatswiss. Fakultät sowie Nadine Ueberschaer und Miriam Staak für die Theol. Fakultät. Und auch meine Kolleginnen aus der UMG, Stine Lutze und Sylvia Stracke, setzen ihre erfolgreiche Arbeit fort.

Ich freue mich auf unsere Zusammenarbeit 2024!

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD



Dr. med. Stine Lutze
Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten
gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

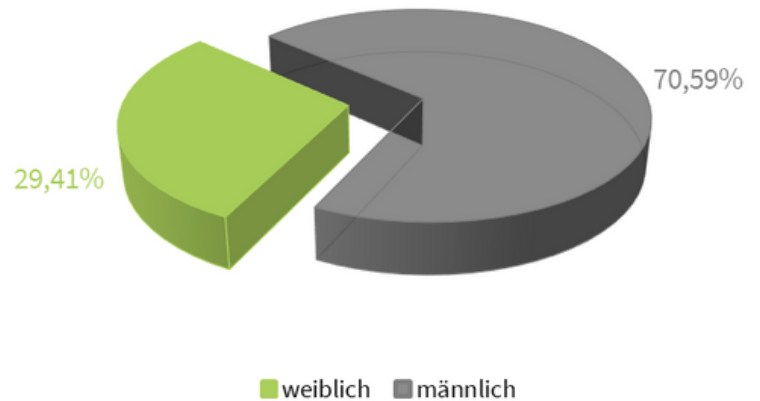


Prof. Dr. med. Sylvia Stracke
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A
gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

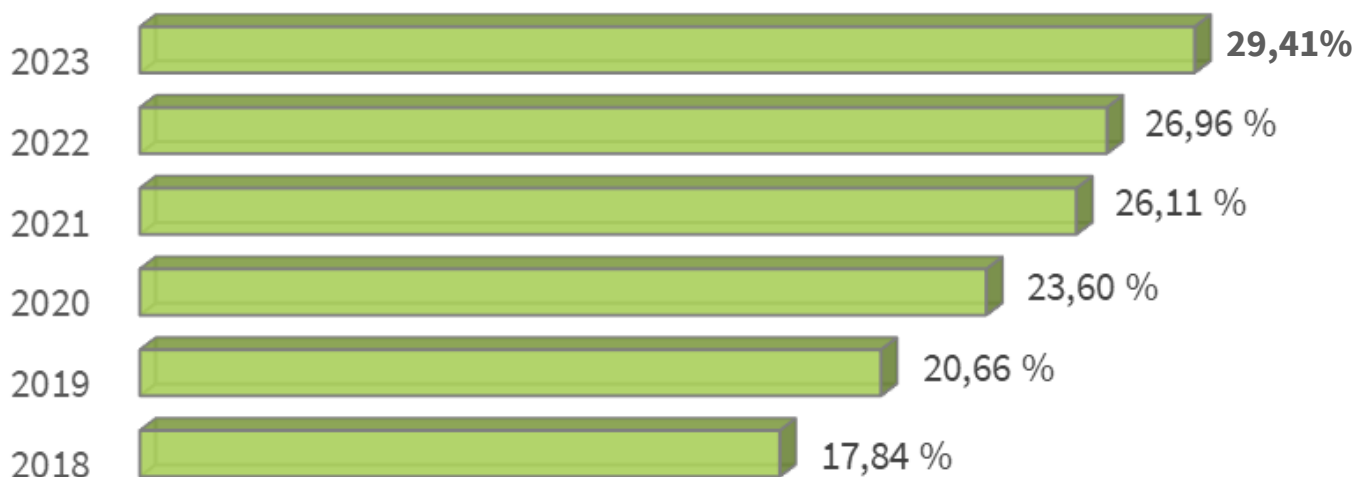
Professor*innen an der Universität Greifswald 2023

Der Anteil an Frauen, die eine Professur (W1-, W2-, W3-, C3-, C4-Professuren) an der Universität Greifswald innehaben, ist im Jahr 2023 auf über 29% gestiegen. Erstmals liegt der Professorinnenanteil damit über dem Bundesdurchschnitt von 28%.



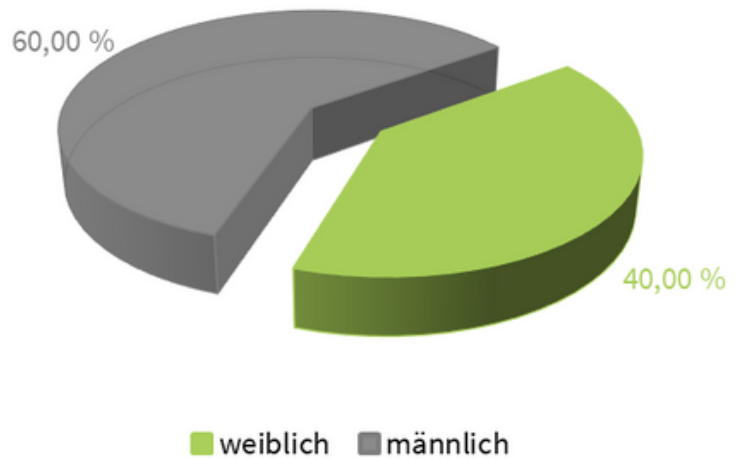
Die Zahlen knüpfen an die positive Entwicklung der letzten Jahre an. Seit 2018 – damals lag der Frauenanteil unter den Professor*innen bei knapp 18% - ist der Anteil um 11,6 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr kann für 2023 eine Steigerung von ca. 2,4 Prozentpunkten beobachtet werden. Der Professorinnenanteil entwickelte sich somit deutlich besser als 2022.

Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität Greifswald 2018 - 2023
(inklusive Universitätsmedizin)



AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Neuberufungen 2023



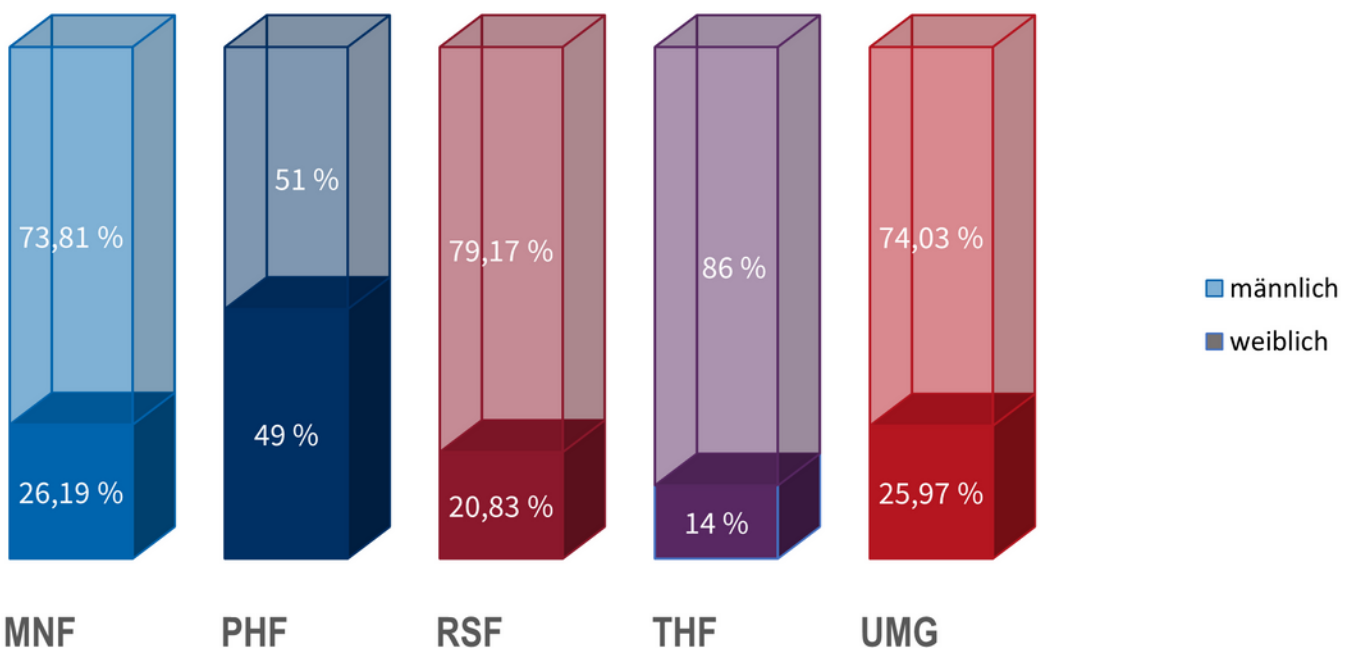
Im Jahr 2023 wurden außerdem 40% der W2-/W3-Professuren an der Universität mit einer Frau besetzt. Die Höhe des Frauenanteils bei Neuberufungen ist unter anderem für das Erreichen der Landesvorgaben in den aktuellen Zielvereinbarungen von Bedeutung.

Werden die erhobenen Daten nach den fünf Fakultäten aufgeschlüsselt, zeigt sich ebenfalls ein überwiegend positiver Trend. So erreicht die Philosophische Fakultät (PHF) erstmals eine geschlechterparitätische Besetzung ihrer Professuren (49% Professorinnenanteil)!

Durch die Berufung einer Frau konnte die Theologische Fakultät (THF) ihren Professorinnenanteil auf 14% erhöhen.

An der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät (RSF) ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen und liegt aktuell bei rund 20%.

Professuren getrennt nach Fakultäten 2023

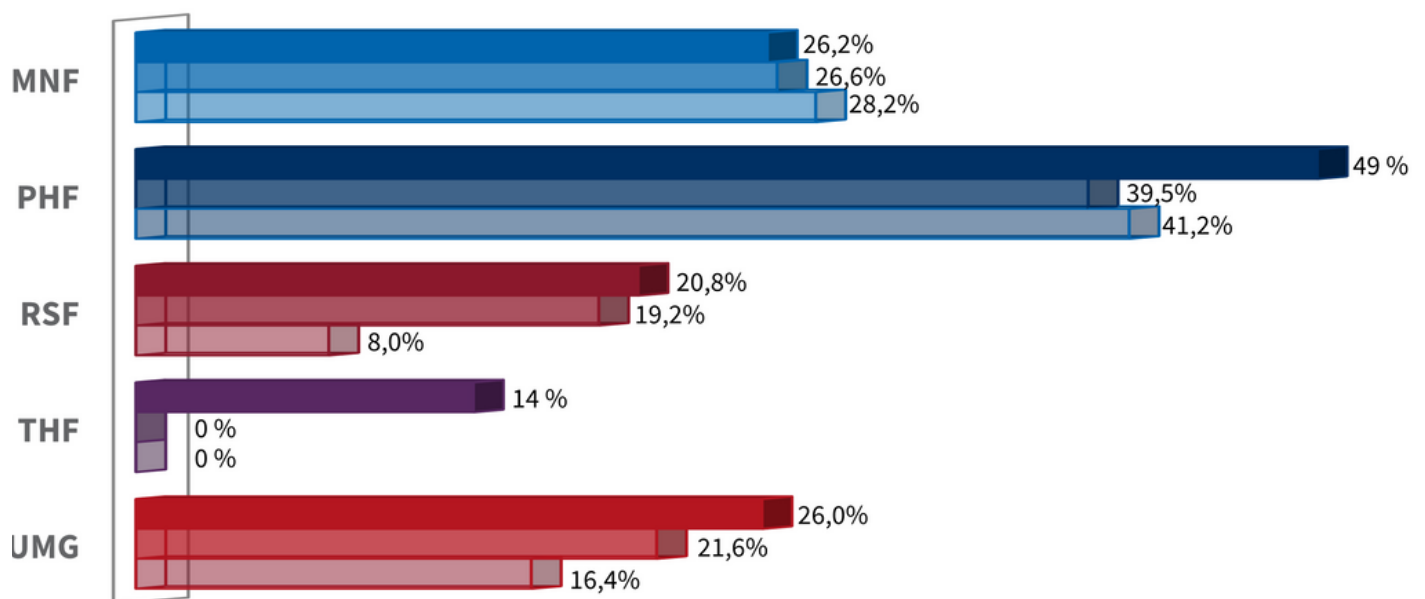


AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Die Universitätsmedizin knüpft an ihre kontinuierlich positive Entwicklung an und weist 2023 einen Frauenanteil von knapp 26% auf der professoralen Ebene auf.

Nur an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) stagniert der Professorinnenanteil. Er liegt im dritten Jahr in Folge mit sinkender Tendenz bei rund 26%.

**Entwicklung des Professorinnenanteils getrennt nach Fakultäten
2020 - 2023**



Insgesamt ist die Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren insbesondere im Vergleich zum Vorjahr als deutlich positiv zu bewerten. Nichtsdestotrotz bleiben Frauen auf professoraler Ebene an der Universität Greifswald unterrepräsentiert. Besonders die Daten in der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät müssen analysiert werden.

NO GO! -KAMPAGNE 2023

VERANSTALTUNGSREIHE "SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG IM UNIVERSITÄREN KONTEXT"

Sexualisierte Diskriminierung und Belästigung existieren leider überall, wo sich Menschen begegnen - der Umgang damit ist jedoch oft unklar und löst für Betroffene große Unsicherheiten in Bezug auf Unterstützungsmöglichkeiten aus. Auch an der Universität Greifswald kam es in der Vergangenheit immer wieder zu Meldungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im studentischen Alltag. Die Nachverfolgung der Vorfälle gestaltete sich aufgrund unklarer Verfahrensabläufe jedoch als schwierig.

Anlässlich solcher Vorfälle sah das Gleichstellungsbüro Handlungsbedarf, die Themen sexualisierte Belästigung und Diskriminierung an der Universität sichtbarer zu machen. Gleichzeitig wurde das Ziel verfolgt, Betroffenen einen Handlungsleitfaden für den Umgang mit solchen Situationen aufzuzeigen, sie zu motivieren, Vorfälle zu melden und unser Beratungsangebot zu nutzen. Ein wichtiges Ziel ist dabei ein geschärftes, eindeutiges Verfahren zur Bearbeitung solcher Übergriffe.

PERSONALVERSAMMLUNG

Im Zuge dessen organisierte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Personalrat am 26.05.2023 eine Personalversammlung zum Thema „NoGo! Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“. Die Veranstaltung fand für alle Mitarbeitenden der Universität während der Arbeitszeit statt und wurde auch online über Zoom übertragen.

An der Personalversammlung nahmen rund 100 Beschäftigte vor Ort und circa 70 Mitarbeitende online teil. Da die Online-Übertragung der Veranstaltung aufgrund technischer Probleme in sehr schlechter Tonqualität erfolgte, wurde den Beschäftigten angeboten, an der nächsten Informationsveranstaltung für Studierende zum Thema sexualisierte Belästigung und Diskriminierung online teilzunehmen. Ruth Terodde übernahm die Moderation der Veranstaltung. Es folgten Beiträge der Rechtsanwältin Tryntje Larkens und der Fachberaterin im Bereich sexualisierte Gewalt Silke Schnabel.



Einladung zur Personalversammlung

Tryntje Larkens informierte die Mitarbeitenden über ihre Rechte und stellte die Pflichten der Universität als Arbeitgeberin dar. Gleichzeitig wurden Inhalte zu arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten und Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung vermittelt.

NO GO! -KAMPAGNE 2023

Fachberaterin Silke Schnabel klärte über Begriffe und deren Abgrenzungen im Kontext sexualisierter Diskriminierung auf und erläuterte dabei verschiedene Formen und Folgen sexualisierter Diskriminierung.

Sowohl Betroffenen als auch Zeug*innen oder Vorgesetzten konnten Handlungsempfehlungen für den Arbeitsalltag gegeben werden. Ebenso nutzten die Mitarbeitenden im Anschluss an die Vorträge ausgiebig die Möglichkeit, mit den Expertinnen über die Inhalte zu diskutieren und Fragen zu stellen.

Aus den Äußerungen und Fragen der Mitarbeitenden ging hervor, dass ein deutlicher Diskussions- und Informationsbedarf zu diesen Themen besteht.

Die Inhalte der Veranstaltungen sowie weitere Informationen und Anlaufstellen können Interessierte und Betroffene auch weiterhin über die [Internetseite des Zentralen Gleichstellungsbüros](#) abrufen.

Nach der Veranstaltung erhielt das Gleichstellungsbüro zahlreiche Rückmeldungen mit dem Wunsch, eine solche Veranstaltung regelmäßig zu wiederholen und Workshops zu diesem Thema anzubieten beziehungsweise um Workshops für Führungskräfte zu erweitern.

Diese positive Resonanz nahm das Gleichstellungsbüro zum Anlass, zeitnah eine Informationsveranstaltung für die Studierenden der Universität Greifswald durchzuführen.



STUDIERENDENSCHAFT

In Kooperation mit dem allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) lud das Gleichstellungsbüro am 06.07.2023 zur Veranstaltung „NoGo! Sexualisierte Diskriminierung und Belästigung im Hochschulkontext“ ein.

Die Veranstaltung wurde von Hanna Schifter, AStA-Referentin für Gleichstellung, und Lisa Scheunemann, studentische Mitarbeiterin für Antidiskriminierung im Gleichstellungsbüro, eröffnet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Ruth Terodde moderierte den Abend und informierte über Zuständigkeiten sowie Beratungs- und Beschwerdestellen an der Hochschule.

Die Referentinnen Silke Schnabel, Beraterin bei der M.I.S.S. Fachberatungsstelle in Stralsund, und Friederike Wardenga, Beraterin in der Antidiskriminierungsstelle Mecklenburg-Vorpommern, informierten die Studierende aufgezeigt und verdeutlichten, dass auch die Universität als aufgeklärter Ort der Wissenschaft nicht frei von diskriminierenden Handlungen ist. Die abschließende Fragerunde nutzten die Studierenden intensiv, um mit den Referentinnen ins Gespräch zu kommen.

NO GO! -KAMPAGNE 2023

Diese appellierten an die Studierenden, auch in den studentischen Gremien erste Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Belästigung zu schaffen. Außerdem bot Ruth Terodde den 27 Studierenden an, gemeinsam mit ihrem Team Weiterbildungsangebote zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Belästigung zu organisieren. Noch am selben Abend bekundeten zahlreiche Studierende und Fachschaftsräte ihr Interesse an einer möglichen Teilnahme an solchen Fortbildungen.

Deutlich wurde, dass Aufklärung und Sensibilisierung Das das Gleichstellungsbüro wird mit der Hochschulleitung eine einheitliche Strategie für den Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung entwickeln.

FACHSCHAFTSRÄTE

Als weitere Veranstaltung im Rahmen der NoGo!-Kampagne organisierte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem AstA einen Workshop für Fachschaftsratsmitglieder. Die Referentin Silke Schnabel vermittelte den Studierenden schwerpunktorientiert mögliche Handlungsoptionen und Grenzen ihrer Kompetenzen, die Fachschaftsräte nutzen können, wenn sie mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung konfrontiert werden. Die Fachschaftsratsmitglieder nutzten die Gelegenheit, eigene Unsicherheiten in den Verfahrensabläufen zu diskutieren und sich über aktuelle Situationen in den Fachschaftsräten auszutauschen.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Ruth Terodde berichtete über die Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Greifswald und der Universitätsmedizin Greifswald.



Input von den Referentinnen Silke Schnabel und Friedericke Wardenga

Sie informierte über den aktuellen Ablauf von Beschwerdeverfahren und Beratungen an der Universität Greifswald und machte deutlich, inwieweit Fachschaftsräte dabei unterstützen können.



Impressionen der Veranstaltung

NO GO! -KAMPAGNE 2023

GASTBEITRAG: WORKSHOP ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter GEWALT

Am 31. Mai 2023 fand in den Räumlichkeiten des Instituts für Kirchenmusik und Musikwissenschaft ein Workshop zum Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Unter den 14 Teilnehmenden befanden sich neben Studierenden des gastgebenden Instituts auch Fachschaftsräte anderer Fakultäten und Institute, um einen interdisziplinären und vielfältigen Wissens- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Die Dozentin Silke Schnabel begann mit der Vorstellung verschiedener Begriffe, die die Komplexität des Themas „sexualisierter Grenzüberschreitungen“ darstellte. Anhand von Praxisbeispielen wurde deutlich, dass Grenzen zwischen übergriffiger und konsensualer Interaktion fließend und nicht immer eindeutig definierbar sind.

Im gemeinsamen Austausch wurden Mythen über sexuelle Diskriminierung statistische Daten entgegengesetzt und über Anlaufstellen zur Hilfe und Beratung informiert.

Insgesamt wurde der intensive Workshop von den Teilnehmer*innen sehr positiv aufgenommen und mehrfach der Wunsch geäußert, regelmäßig Veranstaltungen dieser Art anzubieten. Diesen Wunsch möchten wir bestärken und unterstreichen, da das Thema sexualisierte Gewalt noch immer marginalisiert wird und auch in Zukunft Sensibilisierung diesbezüglich nötig ist.

Wir als Fachschaftsrat Musik bedanken uns ganz herzlich bei Silke Schnabel sowie bei der Gleichstellung an der Universität Greifswald, die diesen Workshop ermöglicht haben.

Gastbeitrag von Markus Hansen



Aufgrund der positiven Resonanz zur Veranstaltungsreihe „No Go! Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im universitären Kontext“ wurde 2023 der Kampagnenflyer „No Go! Handliche Informationen zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung“ erstellt. Der Flyer enthält grundlegende Informationen zu unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und Beispielen aus dem universitären Kontext. Das Informationsangebot wird ergänzt durch die Kontaktdaten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Erstanlaufstelle sowie Maßnahmen des Gleichstellungsbüros und der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung.

Bei Fragen zur Kampagne oder Interesse an dem Flyer wenden Sie sich gerne an Lisa Scheunemann unter diskriminierungsfrei@uni-greifswald.de.

ORANGE THE WORLD! - AKTIONSTAGE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

Die UN-Kampagne „Orange the World“ macht seit 1991 vom 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, auf das Thema Geschlechterspezifische Gewalt aufmerksam.

Auch die Universität Greifswald setzte damit mit dem Hissen der orangen Flaggen vor dem Hauptgebäude ein deutliches Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und für das Selbstbestimmungsrecht von Frauen und Mädchen.

HISSEN DER ORANGEN FLAGGE AM 23.11.

Neben dem Team der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Greifswald hissten auch die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin, der Universitäts- und Hansestadt Greifswald und des Landkreises Vorpommern-Greifswald die orangen Fahnen.



Das Hissen der Flaggen mit dem Team des Zentralen Gleichstellungsbüros, Kanzlerin Juliane Huwe und der Gleichstellungskommissions-Vorsitzenden Angela Hoppe

ORANGE THE WORLD! - AKTIONSTAGE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

FLINTA*-SELBSTVERTEIDIGUNGSKURSE

Das Team der zentralen Gleichstellungsbeauftragten organisierte in Kooperation mit dem Hochschulsport im Rahmen der internationalen Aktionstage gegen Gewalt an Frauen kostenlose FLINTA*-Selbstverteidigungskurse (FLINTA*: Frauen, Lesben, inter-sexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen).

Die Kurse fanden an drei Tagen in der Judohalle der Universität Greifswald statt.

Die Kurskapazitäten von 20 Personen pro Termin waren schnell belegt und wurden um lange Wartelisten ergänzt.

Die Kursleiterinnen Ana Willmann und Laura Gieseking vermittelten Grundlagen und Techniken einer effektiven Selbstverteidigung. Befreiungs- und Abwehrtechniken sowie Empowerment-Übungen können den Teilnehmer*innen helfen, in entsprechenden Situationen selbstbewusst aufzutreten und weniger Angst zu empfinden.

FILMABEND "NUR EINE FRAU"

Am 28. November luden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Greifswald, der Universitätsmedizin Greifswald und der Universitäts- und Hansestadt Greifswald alle Interessierten zum Film „Nur eine Frau“ ins Greifswalder Kulturzentrum St. Spiritus ein.

Der 2019 erschienene Film porträtiert sehr bewegend die wahre Lebensgeschichte der Deutsch-Kurdin Hatan Sürücü, die bei einem sogenannten Ehrenmord von ihrem Bruder getötet wurde.



Kampagnenplakat zu den Aktionstagen

ERGÄNZUNGS AUSWEIS DGTI

Im Jahr 2023 wurde die vorgezogene Vornamensänderung in den Fokus genommen. Es handelt sich um die Möglichkeit für inter*, trans* und nicht-binäre Studierende, ihren bisherigen Vornamen und Geschlechtseintrag zu ändern, auch wenn noch keine Änderung im Personenstandsregister vorgenommen wurde.

In Deutschland wird es trans*, inter* und nicht-binären Menschen weiterhin erschwert unter Nutzung ihrer selbstgewählten Namen und des passenden Geschlechtseintrags in offiziellen Kontexten zu agieren. Dies führt zu gezwungenen Outings im Alltagsleben, sei es bei der Bank, in der Schule, beim Einkaufen oder auf dem Arbeitsplatz.

Eine Änderung im Personenstandsregister beinhaltet für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen oft Monate bis Jahre dauernde, sehr intime medizinische Untersuchungen und psychologische Begutachtungen, die offiziellen Stellen vorgelegt werden müssen. Hierbei können auch vermehrt Kosten für Betroffene entstehen.

Der Ergänzungsausweis wird in Deutschland von immer mehr Universitäten zur Anmeldung, im universitären Alltag und bei der Ausstellung von Zeugnissen genutzt. Somit wird trans*, inter* und nicht-binären Menschen ein Zwangsoouting weitestgehend im universitären Kontext erspart.

Das Gleichstellungsbüro hat mit der Universität Greifswald den Prozess um die Nutzung des Ergänzungsausweises angestoßen. Das Ergebnis des Prozesses ist die interne Umsetzung der vorgezogenen Vornamensänderung.

Das bedeutet, dass innerhalb universitärer Prozesse ohne Außenwirkung der neue Vorname genutzt werden kann. Grundlage hierfür ist die Vorlage des Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e.V.) und eines Formulars beim Studierendensekretariat beziehungsweise der zuständigen Person im Personalreferat.

Verwaltungsakte mit Außenwirkung wie die Erstellung von Zeugnissen oder Urkunden sollen derzeit weiterhin unter dem im Personalausweis ausgewiesenen Namen erstellt werden.



Ansicht des Ergänzungsausweises

ERGÄNZUNGS AUSWEIS DGTI

Obwohl die Einführung der Nutzung des Ergänzungsausweises in internen Prozessen einen Schritt in die richtige Richtung darstellt, steht die Universität Greifswald noch am Anfang: Trans*, inter* und nicht-binäre Menschen werden an der Universität weiterhin durch Wortwahl, fehlendes Gendern in Texten, „Misgendering“ und „Deadnaming“ auf Urkunden und Zeugnissen diskriminiert.

Das Gleichstellungsbüro ist sich bewusst, dass hier noch viel Arbeit zu tun ist, welcher das Team optimistisch und mit Tatenfreude entgegen sieht.

Weitere Informationen zur Beantragung des Ergänzungsausweises und der internen Vornamensänderung für Studierende und Mitarbeitende finden Sie auf der Webseite der Zentralen Gleichstellung. Unter dem entsprechenden Reiter finden sich hier auch Informationen zur Speicherdauer der persönlichen Daten und der aktuellen Rechtsgrundlage.

Ansprechpersonen bei Fragen:

Studierendensekretariat

Kerstin Rose
03834 420-1291
kerstin.rose@uni-greifswald.de

Prorektorin

Prof. Dr. Annelie Ramsbrock
buero-prorek@uni-greifswald.de

Personalreferat

Eva Hälke-Plath
03834 420-1139
eva.hp@uni-greifswald.de

Gleichstellungsbeauftragte

Ruth Terodde
03834 420-1108
ruth.terodde@uni-greifswald.de



KASKADENMODELL

Mit den am 01.01.2020 in Kraft getretenen Änderungen des Landeshochschulgesetzes (LHG M-V) wurde das Kaskadenmodell an der Universität Greifswald eingeführt. Das Modell wurde für das Wissenschaftssystem entwickelt und baut auf der Idee auf, dass der Frauenanteil bei Neueinstellungen auf einer Karriere- oder Qualifikationsstufe dem Frauenanteil der vorherigen Stufe – zum Beispiel der des Studienabschlusses, der Promotion oder der Habilitation und Juniorprofessur – entspricht. Ziel ist es somit langfristig, in allen Statusgruppen sowie in der akademischen Selbstverwaltung der Universität die Parität der Geschlechter zu erreichen.

*Beispiel: Im Fach Rechtswissenschaft sind bundesweit 35,7 Prozent der Habilitierten und evaluierten Juniorprofessor*innen weiblich, weswegen 35,7 Prozent der Neuberufenen weiblich sein müssten.*

Im Jahr 2021 erarbeitete die Universität Greifswald als erste Hochschule in M-V eine Satzung zur Umsetzung des Kaskadenmodells durch die Kaskadenkommission. In dieser wurde unter anderem die regelmäßige Erhebung der Zielquoten und deren Umsetzung

für alle Fachbereiche festgeschrieben, die noch bis 2024 bei Neueinstellungen einzubeziehen sind. In dieser Zeit müssen sich die einzelnen Fächer an den ermittelten und festgesetzten Zielquoten messen lassen. Die Evaluierung erfolgt jährlich durch das Personalreferat. Die Ergebnisse und Aufschlüsselung der Quoten finden Sie auf der [Webseite des Personalreferats](#).

Bleibt ein Anstieg an Frauen in den einzelnen Fächern aus, kann die Universität Maßnahmen ergreifen, um die Berufungs- und Einstellungspraxis weiter zu verbessern. So nehmen die Gleichstellungsbeauftragten in ihren Stellungnahmen zu Berufungsverfahren regelmäßig Bezug auf die Quoten des Kaskadenmodells.

Obwohl sich das Kaskadenmodell bundesweit zu einem wichtigen Instrument im Berufungsmanagement und Gendercontrolling besonders im Bereich Berufungen und im Postdoc-Bereich entwickelt hat, brauchen wir mehr Handlungssicherheit der einzelnen Fachbereiche im Umgang mit den Zielvorgaben. Bei strategischen Überlegungen muss das Erreichen dieser Quoten zukünftig berücksichtigt werden.



Bei der Erhebung der Studierendenzahlen wurde auch die Option des dritten Geschlechts erfasst (divers: 0,15%).

PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

§17 GlG M-V sieht eine paritätische Besetzung von Kommissionen, Beiräten und sonstigen Gremien vor.

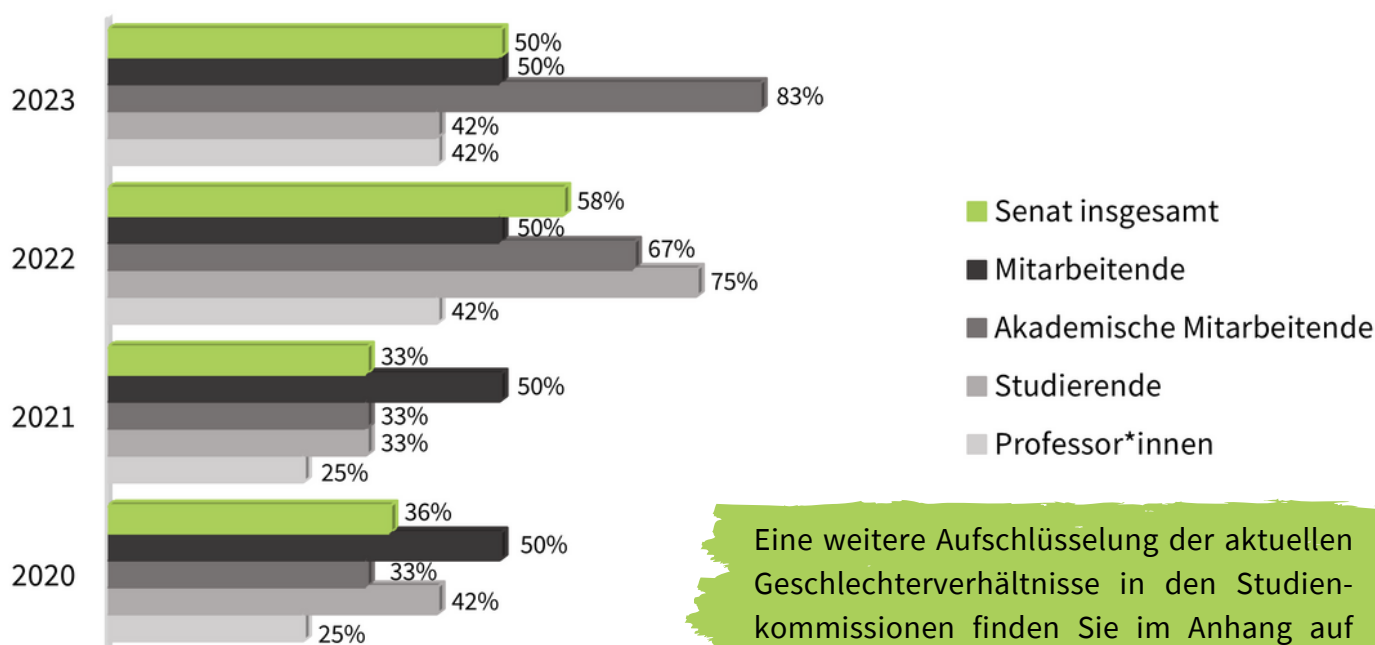
Entgegen der positiven Entwicklungen im Vorjahr, in welchem der Anteil weiblicher Mitglieder im Senat erfreulicher Weise auf 58 % angestiegen war, fiel dieser Anteil im Jahr 2023 wiederum um 8%, was 16 Frauen entspricht. Somit bleibt aber dennoch ein paritätischer Ausgleich gewahrt.

Dieser Rückgang im Frauenanteil zeigt sich auch bei einem Blick auf die Verteilung innerhalb der Statusgruppen, so fiel dieser bei den Student*innen von 75 % auf 42 %.

Während die Statusgruppen der Mitarbeitenden und Professor*innen gleichbleibend bei 50 % beziehungsweise 42 % Frauen und damit (annähernd paritätisch) verbleiben, hat sich der Anteil der weiblichen akademischen Mitarbeiterinnen von 67 % auf 83 % erhöht.

Bei den Studienkommissionen gab es in diesem Jahr eine allgemeine, unterschiedlich gravierende Abweichung in der Geschlechterparität zu verzeichnen: Wo der Anteil von weiblichen Mitgliedern in der Gleichstellungskommission gleichbleibend bei 60% liegt, sank dieser Anteil in der Haushalts-, Nachhaltigkeits-, sowie der Bau- und Raumkommission um 1 bis 3 %. Während der starke Rückgang des Frauenanteils in der Studienkommission von 70 % in 2022 auf 53 % in diesem Jahr weiterhin eine knappe paritätische Besetzung bedeutet, reduzierten sich die Anteile in den Kommissionen für Bibliotheken und EDV sowie Forschung und Struktur jeweils von 50 % auf 36 %, die der Satzungscommission von 40 % auf 27 %. Dieser beinahe proportionale Rückgang in den drei Kommissionen bedeutet also leider eine Entfernung von einer geschlechterparitätischen Besetzung.

Frauenanteil der einzelnen Statusgruppen im Senat



Eine weitere Aufschlüsselung der aktuellen Geschlechterverhältnisse in den Studienkommissionen finden Sie im Anhang auf Seite 53.

PROFESSORINNENPROGRAMM III

AUF DER ZIELGERADEN

Schritt für Schritt tritt das Professorinnenprogramm III (PP III) in die finale Projektphase ein. Seit vier Jahren erhält die Universität Greifswald die Förderung.

Ein zentrales Programmelement sind die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, welche das Team der Zentralen Gleichstellung 2023 genauer betrachtet hat.

Dazu gehört zum einen die „Förderung von Frauen in der Gremienarbeit“. 53 Wissenschaftlerinnen - von der Doktorandin bis zur Professorin haben seit 2020 einen Ausgleich für ihr besonderes Gremienengagement erhalten.

Feedback zur Wirksamkeit des Angebotes hat das Gleichstellungsteam veranlasst, das Förderinstrument weiterzuentwickeln. Neu für Professorinnen in der Antragsrunde 2024 war deshalb die Wahlmöglichkeit zwischen der Unterstützung durch eine Hilfskraft oder einen Lehrauftrag. Darüber hinaus wurde die Maßnahme zusätzlich mit 18.000€ verstärkt.



Kontakt

Anett Stolte

Koordinatorin PPIII

✉ anett.stolte1@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter [Professorinnenprogramm](#).

Weiterhin gehört auch das Angebot von Individual-Coachings zu dem Maßnahmenpool. Dieses wurde im Jahr 2023 mit großem Interesse von 20% der Professorinnen an der Universität Greifswald angenommen. Die Beratungen widmeten sich Themen wie Führungskompetenzen, Change Management, strategische Planung oder Zeitmanagement.

Das Angebot wird auch 2024 fortgesetzt. Nehmen Sie gern Kontakt zu der Programmkoordinatorin Anett Stolte auf!



Deckblatt der Bewerbung für das PP 2030

AUF DEN WEG GEBRACHT!

Die Universität Greifswald hat ihr Gleichstellungskonzept für Parität zum ersten Call am 31.08.2023 eingereicht. Im Zuge der aktuellen positiven Begutachtung hat die Universität erneut die Chance auf eine Förderung von bis zu drei Professuren. Über das Programm werden dann weiterhin zusätzliche Ressourcen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung stehen.

GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Mit dem Antritt der Professur für Anglophone Gender Studies zu Beginn des Wintersemesters 2023/ 24 begrüßte die Universität Greifswald Professorin Dr. Katrin Horn. Im Land M-V wurde damit die erste Professur im Bereich Gender Studies als unbefristete W2-Professur etabliert.

Im Interview blickt Katrin Horn auf Bei-träge und Potenziale der Gender Studies an der Universität und in Diskursen, auf Herausforderungen im Rahmen der Etablierung der Professur und in die Zukunft.

FORSCHUNG UND FACHBEREICH

Wie sehen Sie die Verortung von Gender Studies innerhalb des akademischen und gesellschaftlichen Diskurses (in M-V)? Welchen Beitrag können Gender Studies zu aktuellen Diskursen und (interdisziplinären) Forschungsansätzen leisten?

Dass Mecklenburg-Vorpommern den Schritt gegangen ist, diese Professur einzurichten halte ich nicht für selbstverständlich – und gerade deswegen umso wichtiger. Es setzt gerade in Zeiten des Anti-Feminismus und auch der Anti-Wissenschaftlichkeit ein wichtiges Zeichen für die Wertschätzung des akademischen wie gesellschaftlichen Beitrages der Gender Studies.

Meine Professur ist an der Philosophischen Fakultät und dort am Institut für Anglistik und Amerikanistik ganz klar geisteswissenschaftlich ausgerichtet – das heißt im Zentrum des Interesses (in Forschung wie Lehre) stehen von Menschen geschaffene Kulturprodukte in Formaten wie Film, Buch, Blog, Mode oder Kunst. Diese wiederum stellen die zentralen Kontexte dar, in den Gesellschaften ihre Werte,

Ideale und Diskurse verfestigen ebenso wie in Frage stellen.

Und das macht es für mich spannend und wichtig: die kulturwissenschaftlich ausgerichteten Gender Studies verdeutlichen und untersuchen die Austragungsorte gesellschaftlicher Reibungen und Umbrüche ebenso wie die Verfestigung von Normen. Sie illustrieren so auch die historische und geographische Bedingtheit des vermeintlich „immer schon da Gewesenen“, denn was die ideale Frau oder Mutter im 19. Jahrhundert ausmacht weicht ebenso stark ab vom Idealbild heute wie die Vorstellung von Schönheit, Männlichkeit oder Kindheit.

Gender Studies erlauben Aufschluss über gesellschaftliche Teilhabe und Ausschlüsse, indem sie untersuchen, wer sichtbar ist und wer die Blickhoheit hat; was als das Eigene wahrgenommen wird und was als das vermeintlich Andere oder Fremde; wessen Wissen als neutral gilt, wessen Wissen wann an Wert verliert und wie diese Transformation passiert.

Ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie viel diskursiver Aufwand in viel vom dem steckt, was uns zunächst selbstverständlich oder „natürlich“ erscheint, ist deswegen für mich ein wichtiger gesellschaftlicher Beitrag der Gender Studies. Nicht weil dadurch gesellschaftliche Beliebigkeit entstünde – Normen haben nicht weniger Wirkmacht, nur weil sie das Resultat sozialer und medialer Aushandlungsprozesse sind – sondern weil es den Blick dafür schärft, warum Repräsentation wichtig ist und wie sich dort gesellschaftliche Macht konstruiert.

Die Gender Studies sind dabei genuin interdisziplinär, da sie sich aus dem Interesse an einer Fragestellung generieren – wie Geschlecht gesellschaftlich konstruiert wird und sich auswirkt – und nicht primär aus dem Interesse an einem bestimmten Gegenstand.

GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Entsprechend ist die Zusammenarbeit mit allen Fachrichtungen denkbar und fruchtbar, denn es gibt keinen Bereich in dem Geschlecht nicht im Untersuchungsgegenstand oder in der Methode der Untersuchung (oder beidem) relevant ist. Historisch verstehen sich die Gender Studies durchaus auch als Wissenschaftskritik, wobei diese als konstruktive Auseinandersetzung mit Prämissen, nicht als plumpe Verneinung verstanden werden muss. Ein aktuelles Beispiel dafür wäre der Bereich *data feminism*, also die kritische Reflektion darüber, wie über vermeintlich neutrale Daten oder unvoreingenommene Software und KI Vorurteile reproduziert und gesellschaftliche Ausgrenzung verfestigt wird.

HERAUSFORDERUNGEN

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Etablierung einer neuen Professur für Gender Studies (an der Universität Greifswald) und wie planen Sie, diesen zu begegnen?

Die Herausforderungen einer neuen Professur für Gender Studies sind aus meiner Sicht zunächst einmal die gleichen wie bei jeder anderen neuen Professur: wissenschaftliche Profilbildung und administrative Einarbeitung müssen gleichzeitig ablaufen; Akzente in der Lehre neu gesetzt werden, dies jedoch im Rahmen vorhandener Prüfungs- und Studienstrukturen; die Suche nach interessanten und interessierten Partner*innen in Forschung und Lehre verläuft parallel mit der fortlaufenden Betreuung und Bearbeitung vorhandener Projekte und Verpflichtungen.

Eine besondere Herausforderung sehe ich in der Interdisziplinarität der Gender Studies insgesamt im Kontrast zur fachlichen Ausrichtung und Anbindung meiner Professur am Institut für Anglistik und Amerikanistik.

Das bedeutet zum einen eine gewisse Zweigleisigkeit in der Lehre, denn meine Gender Studies-Kurse für die „Optionalen Studien“ sind für alle Fachbereiche offen, während ich andere Kurse auf die Bedürfnisse der Studierende der amerikanistische Literatur- und Kulturwissenschaft ausrichte. Zum anderen erhöht die interdisziplinäre Ausrichtung des Fachs ein wenig den Druck in der Suche nach möglichst diversen Partner*innen für die Planung von Veranstaltungen, dem Aufbau von Kooperationen, und dem Anstoßen von Projekten.



Professorin Dr. Katrin Horn

GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Dies ist gleichzeitig aber auch eine große Chance, denn die Gender Studies bieten hier – wie bereits erwähnt – beste Voraussetzungen für Disziplin- (und Fakultäts-)übergreifende Zusammenarbeit, wovon ich in der Vergangenheit auch persönlich stark profitiert habe: zum Beispiel als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem ansonsten musikwissenschaftlich besetzten Forschungsprojekt oder in der Zusammenarbeit mit DH-Expertinnen des *Recovery Hub for American Women Writers* im Rahmen der Kuration meines digitalen Projektes *ArchivalGossip.com*. Für solche Kooperationen hat die Universität Greifswald den Standortvorteil des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung, in dem die Gender Studies-Interessen seit fast 30 Jahren erfolgreich gebündelt werden. Dadurch gibt es ein großes und diverses Netzwerk. Daran möchte ich anknüpfen und es um meine wissenschaftlichen Kontakte ergänzen, um die Sichtbarkeit von Greifswald als Standort von Geschlechterforschung weiter auszubauen.

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Welche Pläne haben Sie für die Ausgestaltung der Professur an der Universität Greifswald?

Ich wurde vor kurzem in den Vorstand des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung gewählt und selbstverständlich sehe ich die Unterstützung und Weiterführung der langjährigen und wichtigen Arbeit des Zentrums als eine zentrale Aufgabe der Professur. Den Einstieg bildet im kommenden Sommersemester eine Ringvorlesung zum Thema „PopFeminismus“, die ich zusammen mit Dr. Heide Volkening gestalten werde. Hier werden wir uns zusammen mit eingeladenen Expert*innen mit den Fragen beschäftigen, wie Popkultur unsere Vorstellung von Feminismus beeinflusst, wie die

feministische Beschäftigung mit Popkultur aussehen kann, wie Popstars zu Ikonen des Feminismus werden und wie aber auch umgekehrt Feminist*innen und feministische Inhalte populär geworden sind. Ich freue mich auf solche und weitere Veranstaltungen, die gezielt Studierende und die interessierte Öffentlichkeit gemeinsam ansprechen.

Mittelfristig möchte ich mich zudem durch die Organisation wissenschaftlicher Tagungen einbringen, die die Gender-Expertise vor Ort mit der von nationalen und internationalen Gästen zusammenbringen. Solche Tagungen sind einerseits ein wichtiger Impulsgeber für die Forschung vor Ort, dienen andererseits aber auch dem Anbahnen von Kooperationen und Austausch – und so auch dem Vorbereiten von Drittmittelprojekten, die für die weitere Profilierung des Standortes unabdingbar sind.

Die (inter)nationale Vernetzung der Greifswalder Gender Studies ist aus meiner Sicht zudem ein wichtiger Bestandteil der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; einerseits auf individueller Ebene, wo sich Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte und Mentoring entwickeln, andererseits strukturell, wenn beispielsweise der Aufbau eines Graduiertenkollegs angestoßen würde.

Insgesamt ist mir die Sicherstellung der Qualität der Ausbildungs- und Forschungssituation von jungen Wissenschaftler*innen in Greifswald und darüber hinaus ein zentrales Anliegen. Als Amerikanistin ist es mir ein besonderes Bestreben, die Studierenden in diesem Fach – in Bachelor, Master ebenso wie Lehramt – für Fragen und Themen der Gender und Queer Studies zu sensibilisieren und die Vermittlung kulturwissenschaftlicher Kompetenzen in diesem Bereich fest in ihrem Studium zu verankern.

GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Darüber hinaus gehört es zu den zentralen Aufgaben der Professur sich dafür einzusetzen, dass die Lehre im Bereich Gender Studies der „Optionalen Studien“ fest etabliert bleibt und qualitativ hochwertig und thematisch breit angeboten wird. Längerfristig und kapazitätenabhängig (insbesondere personell) wäre die Entwicklung eines eigenständigen Bachelor-faches eine spannende Perspektive.

Das vollständige Interview mit Einblicken in Professorin Dr. Katrin Horns Werdegang und Schwerpunktsetzung finden Sie auf der Webseite des Zentralen Gleichstellungsbüros.

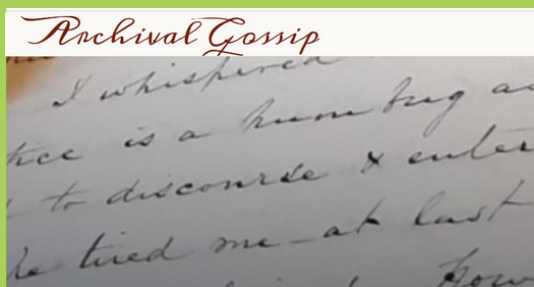
Das Team des Gleichstellungsbüros dankt Katrin Horn herzlich für das Interview!

Mitwirken in Greifswald



Interdisziplinäres Zentrum für
Geschlechterforschung
Vorstandsmitglied

Aktuelle Forschungsprojekte von Katrin Horn



ArchivalGossip.com
DFG-Projekt und Datenbank



The Failure of Knowledge - Knowledges
of Failure DFG-Netzwerk

Kontakt

katrin.horn@uni-greifswald.de

+49 3834 4203369

Raum 1.42, Ernst-Lohmeyer-Platz 3, 17489 Greifswald

GENDERPREIS 2023

Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben jährlich den Genderpreis für eine exzellente wissenschaftliche Abschlussarbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt. Eingereicht werden können alle aktuellen wissenschaftlichen Abschluss- und Promotionsarbeiten der Universität Greifswald und der Universitätsmedizin Greifswald.

In diesem Jahr wurde die Masterarbeit im Studiengang Germanistische Literaturwissenschaft von Alisa Otte mit dem Titel "Narrationen weiblichen Versagens im Roman um 1930 am Beispiel von Mela Hartwigs 'Bin ich ein überflüssiger Mensch?' und Arthur Schnitzlers 'Therese. Chronik eines Frauenlebens'" ausgezeichnet. Im Rahmen der Sitzung des Akademischen Senats am 17. Januar 2024 stellte die Preisträgerin ihre Arbeit vor und nahm den Preis entgegen. Dabei würdigte Alisa Otte die ausgezeichneten Studienbedingungen und zugewandten Lehrenden im Masterstudiengang Germanistische Literaturwissenschaft, welche zu einem guten und fruchtbaren Arbeitsklima beigetragen hätten.

Die Arbeit entstand am Institut für Deutsche Philologie, Arbeitsbereich Neuere deutsche Literatur und Literaturtheorie unter der Betreuung von Dr. Heide Volkening.

Die Arbeit widmet sich der Untersuchung der narrativen Verarbeitung des Motivs des Versagens oder Scheiterns. Die herangezogenen Romane ähneln sich in Bezug auf die jeweils berufstätigen Protagonistinnen, deren Leben wenig erfüllt und durch Wiederholungen gekennzeichnet zu sein scheint. Beiden Texten kommt zudem ein prekärer Status zu, sodass sie beinahe nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen erscheinen konnten. In der Literaturgeschichte spielten sie daher bisher eine untergeordnete Rolle und sind erst in den letzten Jahren wieder entdeckt worden. Mela Hartwigs Werk wurde tatsächlich in der jüngeren Vergangenheit überhaupt zum ersten Mal publiziert.



Preisträgerin Alisa Otte

Alisa Otte untersucht in ihrer Masterarbeit mit dem Scheitern zum einen ein Motiv, das bisher vor allem mit männlichen Charakteren verbunden war und ist. Zudem rückt sie durch die Textauswahl eine beinahe vergessene Autorin in den Blickpunkt der literaturwissenschaftlichen Forschung.

In ihrer Begründung wertet die Gleichstellungskommission diese beiden Kriterien als innovativ und betont weitergehend die methodisch hervorragende Ausführung der Arbeit. Zudem werde an den aktuellen Forschungsstand angeknüpft, jedoch darüber hinaus der Diskurs erweitert, die Literaturgeschichte bereichert und vielfältige Anknüpfungspunkte für die weitere Forschung und die Auseinandersetzung mit Mela Hartwig geboten. Dabei gelinge es der Autorin, ohne Einbußen an Genauigkeit, ungemein elegant und verständlich zu schreiben. Die Forschungsergebnisse seien mithin für Interessierte über die Fachcommunity hinaus mit großem Lesevergnügen rezipierbar.

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Seit nunmehr vier Jahren ist die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Satzungen, Ordnungen, offiziellen Dokumenten und hochschulinternem Schriftverkehr an der Universität Greifswald obligatorisch. Auf der Basis des grundlegenden Senatsbeschlusses konnte so nicht nur den gesetzlichen Forderungen nach sprachlicher Gleichstellung (§ 4 Abs. 2 GLG MV) nachgekommen werden, sondern in dieser Zeit auch eine wichtige gleichstellungsfördernde Maßnahme etabliert und ausgebaut werden. Die bewusste Artikulation der Gleichstellung aller Geschlechter unterstützt darüber hinaus die Repräsentation der Universität Greifswald als tolerante, moderne und vielfältige Institution und der im Leitbild verankerten Verpflichtung „für eine freiheitliche, zivile und demokratische Gesellschaft einzutreten.“

Seit Umsetzung des Senatsbeschlusses konnten die Satzungen und Ordnungen aller Fakultäten und Institute zu einem großen Teil überarbeitet werden. Im Jahr 2024 wird die im wegbereitenden Senatsbeschluss festgelegte Marke von fünf Jahren erreicht sein, bis zu welcher alle Satzungen unabhängig von anderweitigen inhaltlichen Überarbeitungen angepasst und evaluiert sein sollten. Die letzten Jahre haben bereits gezeigt, dass geschlechtergerechte Sprache zu weiten Teilen ein fester Bestandteil in der schriftlichen Kommunikation und Standard in der offiziellen Kommunikation geworden ist.

Diese Etablierung spiegelt sich auch in den Beratungsanfragen von Studierenden wie Mitarbeitenden, die große Auseinandersetzung mit sprachlicher Inklusion und deren Wirkungspotenzial zeigen.

Die konkret wahrgenommenen und an die zuständige studentische Mitarbeiterin herangetragenen Probleme und Sachverhalte wurden daher gesammelt und zum Anlass genommen, für das Jahr 2024 eine 2. Auflage der Handreichung für Geschlechtergerechte Sprache zu erarbeiten.

So wurde unter anderem der Umgang mit akademischen Graden und Titeln vor der Gleichstellungskommission vorgestellt und für die Aktualisierung ergänzt. Weiterhin soll die Handreichung um eine englische Übersetzung sowie eine Handreichung zu geschlechtergerechter Sprache im Englischen erweitert werden.

Auch in der Forschungsgemeinschaft zeigt sich eine kontinuierliche Etablierung und Engagement hinsichtlich eines geschlechter- und diversitätssensiblen Sprachgebrauches: So verkündete die Deutsche Forschungsgemeinschaft, zum Jahreswechsel 2023/24 in ihrer offiziellen Kommunikation vereinheitlicht mit dem Asterisk zu gendern und verfolgt damit einen identischen Umsetzungsweg wie die Universität Greifswald.

Grundsätzlich bilden die Zusammenarbeit mit Universitätsangehörigen aller Fakultäten und Statusgruppen ebenso wie die Beratung bei Diskriminierung, Fragen, Aufträgen oder Anregungen zum Thema fortlaufend den Schwerpunkt der Arbeit auf diesem Gebiet, sodass alle Mitglieder der Universität hier gerne Kontakt mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro aufnehmen können.



Kontakt

Laura Strelow

studentische Mitarbeiterin

✉ gerechtesprache@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter [Geschlechtergerechte Sprache](#).

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SOCIAL MEDIA



Gleichstellung Universität Greifswald

CORPORATE DESIGN

Zur Steigerung des Wiedererkennungswertes und der Einheitlichkeit aller Webauftritte, Veranstaltungen und Veröffentlichungen des Zentralen Gleichstellungsbüros entwarf Jeffrey Osuji als Grafikdesigner in Ausbildung im Rahmen seines sechswöchigen Praktikums ein Logo für das Gleichstellungsbüro. Im August 2023 wurde das Logo offiziell etabliert und unterstützt so den professionellen Auftritt sowie die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit.



Ergänzend erarbeitete Jeffrey Osuji Templates, welche für die einheitliche und ästhetische Aufbereitung von Inhalten des Zentralen Gleichstellungsbüros in Beitrags- oder Storyformaten in den Sozialen Medien genutzt werden können.

SOCIAL MEDIA

Das Zentrale Gleichstellungsbüro nutzt seine Social-Media Kanäle um über gleichstellungsrelevante Themen, aktuelle Veranstaltungen und Ausschreibungen der Arbeitsbereiche Gleichstellung, Mentoring und Familienservice zu informieren. So wurden im Jahr 2023 22 Beiträge auf Instagram veröffentlicht.

Weiterhin konnten regelmäßige Formate etabliert werden, welche Musik und Literatur mit Gleichstellungsbezug beleuchten.

So können Follower*innen jeden Dienstag einen "Song der Woche" als Instagram-Story kennenlernen und sind eingeladen, der vom Team des Zentralen Gleichstellungsbüros kuratierten Playlist auf [Spotify](#) zu folgen.

Am 15. jeden Monats stellt das Zentrale Gleichstellungsbüro ein „Buch des Monats“ vor. Die Auswahl sowie Rezensionen basieren ebenfalls auf einer individuellen Auswahl des Gleichstellungsbüros.

Donnerstags werden im Format „Familienfreundliche Universität“ außerdem Ausschnitte zu dem Bericht zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald vorgestellt.

Ergänzend zu dem bisherigen Social-Media Auftritt hat das Gleichstellungsbüro seit August 2023 einen Account bei LinkedIn.

Dort konnte in kurzer Zeit ein Netzwerk mit verschiedenen Studierenden, Mitarbeitenden, Doktorand*innen, Alumni sowie Professor*innen der Universität Greifswald aufgebaut werden.



[Instagram](#)

@equality_unihgw



[LinkedIn](#)

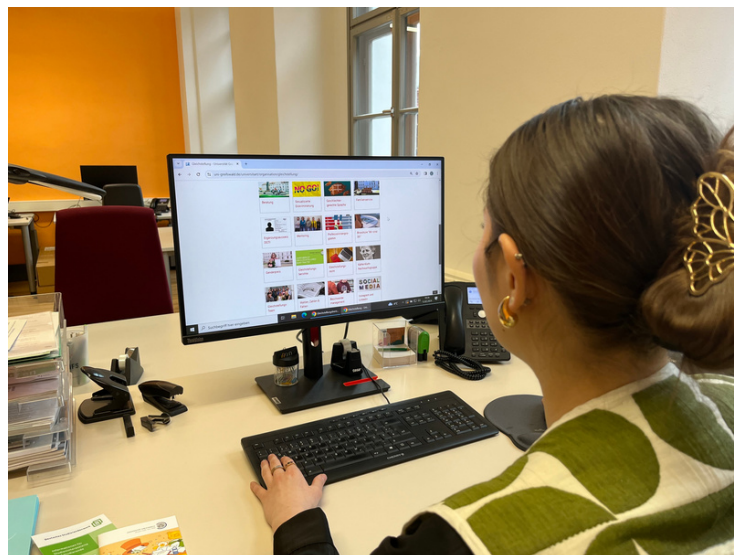
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SOCIAL MEDIA

WEBSEITE

Die Webseite der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams soll Universitätsangehörigen und Interessierten einen übersichtlichen, professionellen und informativen Zugang zur Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald sowie gleichstellungsrelevanten Inhalten und Ansprechpartner*innen ermöglichen.

Besucher*innen haben so die Möglichkeit, einen schnellen Überblick über die verschiedenen Bereiche und Angebote der Arbeitsbereiche

zu gewinnen und sich beispielsweise über die Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft der den Prozess der vorgezogenen Vornamensänderung und Beratungsangebote in Fällen von sexualisierter Diskriminierung informieren. Außerdem bietet die Webseite eine Zusammenstellung von weiterführenden Informationen zu den Themen Gleichstellungsrecht und geschlechtergerechter Sprache.



Startansicht der Webseite



Kontakt

Jeffrey Osuji
freischaffende Mitarbeit

✉ jeffrey.osuji@uni-greifswald.de



Kontakt

Annika Schalowski
studentische Mitarbeiterin

✉ kommunikation_gleichstellung@uni-greifswald.de

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter [Instagram](#) und [LinkedIn](#).

KURZNACHRICHTEN 2023

WIR SIND 50 - ERWEITERUNG

Im August 2021 stellte das Gleichstellungsbüro die Publikation „Wir sind 50! Professorinnen der Universität Greifswald“ vor, in der die Professorinnen der Universität porträtiert wurden. Sie wurde zum Anlass der Berufung einer Frau auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht im Frühjahr 2021 erarbeitet und veröffentlicht - ab diesem Zeitpunkt forschten und lehrten 50 Professorinnen an der Universität Greifswald.

Mit der fortlaufenden Berufung und Besetzung von Professuren durch Frauen wird die digitale Version der Publikation stetig aktualisiert. Ebenso werden die außerplanmäßigen Professorinnen für das Projekt porträtiert.

Mit insgesamt zwei Aktualisierungen des Projekts im Jahr 2023 wurden Prof. Dr. Annelie Ramsbrock (Allgemeine Geschichte der Neuesten Zeit), Prof. Dr. Annette Sosna (Didaktik der Deutschen Sprache und Literatur), JProf. Dr. Andrea Westphal (Interdisziplinäre Lehr-Lernforschung und Schulentwicklung), Prof. Dr. Anke Steinmetz (Physikalische und Rehabilitative Medizin), Tina Terrahe (Ältere Deutsche Sprache und Literatur) sowie Prof. Dr. Stefanie Averbeck-Lietz (Kommunikationswissenschaft, Schwerpunkt Kommunikationsethik), Astrid Bertsche (Neuropädiatrie), Marie-Luise Kromrey (Diagnostische Radiologie), Grisca Merkel (Strafrecht und Strafverfahrensrecht) und Vera Schellerer (Kinderchirurgie) in die digitale Ausgabe aufgenommen.

Die digitale Version der Publikation kann auf der Homepage eingesehen werden. Dort finden sich auch weitere Informationen zum Projekt und den Teilnehmerinnen.

Für Fragen und weitere Informationen steht Ihnen auch Mo Wirth unter erfolgreichefrauen@uni-greifswald.de zur Verfügung.

CEWS HOCHSCHULRANKING NACH GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN

Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 wurde die Universität Greifswald in der Ranggruppe 5 verortet.

Das bedeutet eine kontinuierliche ‚Höhergruppierung‘ im Vergleich zu den Jahren 2021 (Gruppe 6) und 2019 (Gruppe 7) – und somit eine statistisch sichtbare Verbesserung der Gleichstellung an der Universität Greifswald im bundesweiten Vergleich.

Insgesamt gibt es 12 Ranggruppen. Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten stellt das CEWS seit 2003 regelmäßig ein Instrument zur Verfügung, um die Position von Hochschulen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse national-vergleichen zu können.

Ranggruppe 5 (8 von 12)
Koblenz-Landau U
Bamberg U
Berlin Humboldt-Universität
Darmstadt TU
Frankfurt a.M. U
Freiburg i.Br. U
Greifswald U
Heidelberg U
Hohenheim U
Mainz U
Marburg U
München U der Bundeswehr
Münster U
Tübingen U

Ausschnitt aus dem Ranking der CEWS



Deckblatt der Publikation

KURZNACHRICHTEN 2023

KÄTHE-KLUTH NACHWUCHSGRUPPE

Herausragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen in ihrer Sichtbarkeit und auf dem Weg in eine wissenschaftliche Führungsposition gezielt zu fördern, ist das zentrale Anliegen der Käthe-Kluth-Förderung.

Welche dynamischen Möglichkeiten sich durch die Auszeichnung eröffnen, zeigen die individuellen Karrierewege von JProf Dr. med. Marie-Luise Kromey (Universitätsmedizin Greifswald) und Dr. Tjorven Hinzke (Universität Greifswald). Beiden Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde der Preis öffentlichkeitswirksam, anlässlich des „Dies academicus“ im Mai 2023 verliehen.

Während sich Marie-Luise Kromey weiterhin ihrer Nachwuchsgruppe widmet, hat sich Tjorven Hinzke im Jahresverlauf für einen Einrichtungswechsel entschieden. An ihren Forschungsschwerpunkten hält sie am Helmholtz – Institut für One Health, in enger Kooperation mit der Universität fest.

Die „freie Nachwuchsgruppe“ bewilligte das Rektorat neu an Dr. Giovanna Caruso, die dem starken Bewerberinnenfeld der vorangegangenen Ausschreibung angehörte und auf Empfehlung der Forschungs- und Strukturkommission nachrückte.

Die neue Forschungsgruppe zum Thema „Strukturen der Gegebenheit. Phänomenologische Zugänge zu den Verflechtungen von Objekt, Natur und Mensch“ ist an der Philosophischen Fakultät Im Fach Philosophie angesiedelt.

Für 2024 ist die nächste reguläre Ausschreibungsrunde geplant.



Verleihung der Förderung
(v.l.n.r.: Prof. Dr. Annelie Ramsbrock (Prorektorin für Personalentwicklung, Organisation und Diversität), Dr. Giovanna Caruso, Ruth Terodde (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte))

WEITERBILDUNGEN DES TEAMS IM ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBÜRO

AUSDRUCK UND KÖRPERSPRACHE MIT NINA SEVERIN



Gruppenarbeit

Am 13. Juni 2023 leitete die Präsenz- und Auftrittscoachin Nina Severin von Theta Berlin ein Seminar mit dem Titel „Souverän auftreten - Überzeugen durch Ausdruck und Körpersprache“. Anhand von zahlreichen Praxisbeispielen und wissenschaftlichem Input sowie Training zu Körpersprache, Auftreten und Stimmennutzung hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre eigenen Stärken, Schwächen und Werte zu identifizieren und sich anhand dieser Erkenntnisse und Inhalte Werkzeuge für ein durch Intentionalität, Selbstsicherheit und Selbstwirksamkeit unterstütztes Auftreten anzueignen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT MIT STEPHANIE BERNOULLY

Am 1. und 2. August 2023 leitete die Beraterin, Autorin und Trainerin Stephanie Bernouilly eine Fortbildung zum Thema PR- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Fortbildungstage wurden sowohl mit theoretischen als auch praktischen Inhalten gefüllt. So wurden Inhalte zum Arbeitsfeld, der Konzeptionspraxis und Nachrichtenwerttheorie und die Instrumente der SWOT-Analyse und zur Formulierung verschiedener Textarten vermittelt.

KONFLIKTBERATUNG MIT JANINA BACH



Brainstorming und Clustering

Am 8. September hielt die systemische Coachin und Supervisorin Janina Bach einen Workshop zum Thema „Konfliktberatung“.

Im Laufe des Workshops identifizierten die Teilnehmenden gemeinsam Methodiken und Herausforderungen zu diesem Arbeitsbereich. Mit Hilfe von theoretischem Input und praktischen Übungen konnten die Grundsätze der Gewaltfreien Kommunikation erprobt sowie Identifikations- und Reflexionsprozesse zu Machtkonstellationen und interpersonellen Beziehungen initiiert werden.

Das Team des Zentralen Gleichstellungsbüros dankt den Referentinnen herzlich für informative, gewinnbringende und hervorragend für die Praxis schulende Workshops!



Arbeitsfeldanalyse

FAMILIENSERVICE

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Der Familienservice fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Mitarbeitende der Universität Greifswald, die Fragen zum Studium und zur Arbeit mit Familie haben. Familien werden durch konkrete Angebote wie die Notfallbetreuung in der Familienwohnung der Universität, die Planung und Begleitung von Kinderprogrammen bei universitären Veranstaltungen und die Koordination eines Babysitter*innen- und Dienstleistungspools unterstützt. Darüber hinaus engagiert sich der Familienservice für die Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur. Dies geschieht beispielsweise in Form von Still- und Familienzimmern. Vielfältige Beratungsangebote informieren außerdem über Möglichkeiten, wie Studium bzw. Beruf und Kinder in Einklang gebracht werden können. Eltern im Studium bekommen dabei hilfreiche Tipps und Unterstützung. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an der Universität Greifswald langfristig und nachhaltig zu gestalten.

Bereits zu Beginn des Jahres hat der Familienservice gemeinsam mit dem AStA die Willkommenspakete für Eltern an der Universität neu aufgelegt. Um den Stand der Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald abzufragen, hat der Familienservice zu Beginn des Jahres eine Umfrage an Studierende und Mitarbeitende der Universität durchgeführt. Insgesamt nahmen 651 Angehörige aus den Fakultäten, der Verwaltung und Technik an der Befragung teil. Aus der Umfrage ging unter anderem hervor, dass sich Studierende und Mitarbeitende mit Kind oft in ihrer Situation als Eltern an der Universität allein fühlen. Um dem entgegenzuwirken, hat der Familienservice gemeinsam mit dem Studierendenwerk sowie dem AStA das Eltern-Kind-Café in der Familienwohnung wiederaufleben lassen. Des Weiteren konnten für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Arbeit an der Universität vier neue Erzieher*innen für die Notbetreuung gewonnen werden, wobei eine Erzieherin für die Kinder junger Wissenschaftler*innen des internationalen Graduiertenkollegs zuständig ist. Im Graduiertenkolleg in der Anklamer Straße 20 wurde ein neues Familienzimmer eingerichtet, welches nun zusätzlich zu den drei bestehenden Familienzimmern der Universität für Eltern mit ihren Kindern bereitsteht.



Das Team des Familienservice

DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

Seit November 2021 ist Anne Tiede die **Leiterin des Familienservice**. Sie ist zuständig für die Konzeption und Organisation der Notfallbetreuung, des Babysitter*innen-Pools, des Pools für Hilfeleistungen und der Ferienfreizeiten. Außerdem berät sie Eltern, die an der Universität studieren und arbeiten in Vereinbarkeitsfragen. Ein wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit ist zudem die Unterstützung bei der Vermittlung von Kita- und Schulplätzen.



ANNE TIEDE



**ANNA LISA
ALSLEBEN**

Anna Lisa Alsleben ist seit Oktober 2022 **studentische Mitarbeiterin** im Familienservice. Sie unterstützt die Leiterin des Familienservice bei anfallenden Aufgaben, um Eltern und Kindern ein familienfreundliches Umfeld an der Universität zu ermöglichen. Im letzten Jahr hat sie zudem eine Umfrage für Studierende und Mitarbeitende der Universität zum Thema „Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald“ durchgeführt.



LASSE KÖHLER

Seit Oktober 2022 ist Lasse Köhler, **ausgebildeter Erzieher** und Landschaftsökologiestudent, maßgeblich für die Notbetreuung in der Familienwohnung zuständig.

DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

Im Mai 2023 konnte der Familienservice als weitere **Betreuungsperson** Luise Schönbach gewinnen. Sie studiert Lehramt Gymnasium für die Fächer Englisch, Geschichte und Bilinguales Lernen und Lehren. Luise Schönbach hat über mehrere Jahre hinweg viele Erfahrungen im Bereich Kinderbetreuung und Erziehungshilfe sammeln können.



**LUISE
SCHÖNBACH**



LALE BRUSS

Im Juni 2023 konnte der Familienservice Lale Bruß im **Betreuer*innen-Team** begrüßen. Lale Bruß studiert Kommunikationswissenschaft und BWL und hat über 3 Jahre Erfahrung im Babysitting.

Ebenfalls im Juni 2023 ist Viktoria Schröder als Betreuungsperson in den Familienservice gekommen. Sie studiert Psychologie und hat u.a. als Au Pair in Norwegen ein Jahr lang 3 Kinder im Alltag begleitet. Viktoria Schröder unterstützt die Kolleg*innen mit Kind/ern des internationalen Graduiertenkollegs bei Randzeitenbetreuungen und Betreuungen bei Veranstaltungen und Seminaren.



**VIKTORIA
SCHRÖDER**

Für alle Betreuungspersonen stehen die individuellen Bedürfnisse der Kinder im Zentrum ihres pädagogischen Konzepts und ihres Handelns. Sie legen besonderen Wert darauf, dass sich Ihre Kinder ohne ihre gewohnte Bezugsgruppe in einer neuen Umgebung schnell wohl fühlen. Dass dieses Konzept erfolgreich ist, belegen die zahlreichen Rückmeldungen von Eltern und vor allem von Kindern, die gern wiederkommen.

UMFRAGE ZUR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Im Februar führte der Familienservice in Kooperation mit der Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät eine Befragung durch, um den Stand der Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald bei Mitarbeitenden und Studierenden zu ermitteln. Es nahmen insgesamt 651 Mitglieder der Universität teil, davon 322 Studierende und 329 Angestellte der Verwaltung, Mitarbeitende der Forschung und der Lehre. Den Teilnehmenden wurden Fragen zur Vereinbarkeit von Familie mit ihrer jeweiligen Arbeits- oder Studiensituation an der Universität Greifswald gestellt. Dabei richtete sich die Befragung nicht nur an (werdende) Eltern, sondern auch an pflegende Angehörige sowie Mitarbeitende und Studierende ohne konkrete Betreuungssituation.

Vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Arbeit und Studium mit der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen gibt es noch immer große Hürden. Die Teilnehmenden berichten von familienunfreundlichen Lehrzeiten, fehlenden Home-Office Optionen sowie Überlastung durch Überstunden und wegen einer angespannten Personalsituation. Dies zeigt sich auch bei der Teilnahme an Gremiensitzungen: Für Eltern und pflegende Angehörige ist die Teilnahme aufgrund der häufig in den Abendstunden stattfindenden Terminen und der Dauer der Sitzungen nur unter großem Aufwand möglich.

Einige Teilnehmende der Umfrage sprechen von einer systematischen Diskriminierung von Eltern. Dabei sind Mütter, die noch immer zu großen Teilen die familiäre Sorgearbeit übernehmen, besonders betroffen. Gleichzeitig berichten aber auch viele Väter von negativen Erfahrungen, z.B. bei der Anerkennung der Elternzeit.

Verschärft werden die vorliegenden Probleme bei Studierenden durch restriktive Prüfungs- und Studienbedingungen, im wissenschaftlichen Betrieb durch die Befristungsregelungen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetz und im verwaltenden/ technischen Bereich durch einen unzureichenden Personalschlüssel sowie einer Führungskultur, die nicht immer sensibel genug auf die Belange von Familien eingeht.

Bei der Evaluation der familienfreundlichen Angebote ergab sich, dass die bestehenden Maßnahmen auf großes Interesse treffen, jedoch bei vielen Angehörigen der Universität noch nicht gut genug bekannt sind. Hieraus nehmen wir einen direkten Handlungsauftrag mit, die Angebote des Familienservice noch bekannter zu machen.

Die Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald weist deutlich darauf hin, dass noch immer ein großer Handlungsbedarf besteht, die Universität zu einem familienfreundlichen Arbeits- und Studienort zu machen.

Wir nehmen die Ergebnisse als Grundlage, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um Familien an der Universität zu unterstützen.



Die Balance ermöglichen

Die Ergebnisse wurden im Juni 2023 in einem [Bericht auf der Website des Familienservice veröffentlicht.](#)

NOTFALL- UND RANDZEITENBETREUUNG

In der Familienwohnung der Universität können Kinder im Alter von drei Monaten bis zu vierzehn Jahren durch unsere Betreuungspersonen in Ausnahmesituationen – zum Beispiel bei Tagungen, Klausuren, Exkursionen, beim Ausfall der regulären Kinderbetreuung, außerhalb der Öffnungszeiten der Kita oder an Wochenenden im Rahmen des Freibetrages für 15 Stunden im Jahr betreut werden. Für Mitarbeitende, Studierende und Gäste der Universität wird damit eine kurzfristige und flexible Betreuungsmöglichkeit angeboten. Nach überwundenem Personalmangel können die 4 Betreuer*innen im Familienservice nun wieder mehr Betreuungsanfragen übernehmen

und somit universitätsangehörige Eltern bei universitären Veranstaltungen und Notfallbetreuungsanfragen unterstützen.

Die Notfallbetreuung stellt damit ein zentrales Angebot zur langfristigen und nachhaltigen Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium beziehungsweise Beruf an der Universität Greifswald dar, dessen Verstärkung und weitere Etablierung, unter anderem durch weitläufigere Bewerbung, auch in Zukunft ein Kernanliegen des Familienservice darstellen wird.



Einblick in die Familienwohnung

ABSAGE DER FERIENFREIZEIT 2023

Die Ferienfreizeit war im Sommer der vergangenen Jahren ein Highlight für die Kinder der Universitätsangehörigen. Sie stellte eine wichtige Unterstützungsmaßnahme für Studierende und Mitarbeitende dar, die in den ersten Ferienwochen noch in Vorlesungs- und Prüfungszeit eingebunden sind. Zu unserem großen Bedauern kann die Ferienfreizeit so, wie sie bislang angeboten wurde, aus steuerrechtlichen Gründen nicht weiter durchgeführt werden.

Um dem Betreuungsnotstand durch die unangepassten Semester- und Ferienzeiten dennoch etwas entgegen zu setzen,

hat der Familienservice in diesem Sommer eine erweiterte Notbetreuung für die zwei entsprechenden Wochen organisiert und damit notwendige Betreuungsanfragen bedient. Das wollen wir auch zukünftig so handhaben.

Alle Beteiligten hätten unsere bisherige Ferienfreizeit sehr gern weiter für Ihre Kinder gestaltet! Aber das verhindert das Steuerrecht...

WILLKOMMENSVERANSTALTUNG FÜR ELTERN

Zu jedem Semesteranfang führen Christin Rewitz von der Sozialberatung des Studierendenwerks, Stefan Hatz von der Zentralen Studienberatung sowie Anne Tiede vom Familienservice eine Online-Infoveranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ durch. Stefan Hatz erklärt dabei organisatorisch Wichtiges aus universitärer Sicht,

Anne Tiede stellt den Familienservice und dessen Angebote sowie die familienfreundliche Hochschule vor und Christin Rewitz informiert über finanzielle und soziale Unterstützung sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Am Ende der Veranstaltung können Fragen gestellt und bei Bedarf Beratungstermine vereinbart werden.

WILLKOMMENSPAKETE

Auch in diesem Jahr wurden die ganz kleinen „neuen Mitglieder der Universität“ willkommen geheißen. Eltern, die an der Universität lehren, lernen und arbeiten, wird seit Jahren ein Willkommenspaket überreicht.



Ansicht des Willkommenspaket-Inhaltes



Der vielseitig einsetzbare Jutebeutel

Das Willkommenspaket, seit 2022 in Form eines bunt gestalteten wiederverwendbaren Stoffbeutels wurde in Zusammenarbeit mit dem Asta Anfang des Jahres neu aufgelegt.

In ihm befinden sich neben Informationsangeboten zum Thema "Nachwuchs und Nachhaltigkeit" nun auch nachhaltige Pflegeprodukte, kleine Überraschungen für die Kinder und einiges mehr - als kleines Signal einer wachsenden Willkommenskultur an der Universität

ELTERN-KIND-CAFE

Der Familienservice lädt seit Mai 2023 zusammen mit Christin Rewitz vom Studierendenwerk und Hanna Schifter vom AStA (Referat für Soziales und Gleichstellung) einmal im Monat zu einem Eltern-Kind-Café in die Familienwohnung im IBZ ein.

Die Einladung richtet sich an studierende Eltern, deren Nachwuchs sowie alle Interessierten.

Das Treffen bietet Kontakte zu anderen Eltern und Kindern und ermöglicht den Austausch zu Erfahrungen zum Studieren mit Kind/ern. Bereitgestellte Snacks und Getränke runden die gemütliche Atmosphäre ab.

Es werden zudem die Beratungsangebote der Universität und des Studierendenwerks für (werdende) studierende Eltern vorgestellt sowie Fragen rund um das Thema Studieren mit Kind beantwortet.

FAMILIENZIMMER

Die Familienzimmer sind mittlerweile ein integraler Bestandteil der familienfreundlichen Infrastruktur der Universität Greifswald. Sie ermöglichen Familien, einen Ort der Ruhe im hektischen Uni-Alltag zu finden. Um den Angehörigen der Universität an allen Standorten einen nahegelegenen Rückzugsort anzubieten, arbeitet der Familienservice kontinuierlich daran, mehr Familienzimmer auf dem Campus zu etablieren.

So kam zum Ende des vergangenen Jahres mit dem Ausbau der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät am Ernst-Lohmeyer-Platz ein neues Familienzimmer hinzu.

Das neue Zimmer ist mit Spielmöglichkeiten, Büchern, einer Couch sowie einem Wickeltisch und einer kleinen Küche ausgestattet. Damit zählt es zu einem der drei familienfreundlichen Still- und Familienräume in der Innenstadt. Weiterhin dazu gekommen ist ein Familienzimmer im internationalen Graduiertenkolleg an der Anklamer Straße.

Familie gehört in die Hochschule. Daher ist es auch künftig das Ziel des Familienservice, die familienfreundliche Infrastruktur der Universität weiter auszubauen und zu verbessern.

Der Familienservice freut sich daher sehr über Ihr Feedback und Ihre Erfahrungsberichte zu den bereits bestehenden Familienzimmern. Auch Ideen und Vorschläge für neue Standorte sind willkommen.

Eine Übersicht über die Familien-, Still-, und Notfallzimmer auf dem Campus der Universität finden Sie auf der [Webseite des Familienservice](#).



Einblick in das neue Familienzimmer

BABYSITTER*INNEN-POOL

Der Babysitter*innen-Pool wurde 2020/21 als Reaktion auf den eingeschränkten Betrieb von Betreuungseinrichtungen ins Leben gerufen. Seitdem fanden zahlreiche Familien und Betreuungspersonen zusammen. Auch wenn sich die Betreuungssituation nach der Pandemie wieder etwas entspannt hat, erhält das Vermittlungsportal noch immer regen Zulauf. So boten im Jahr 2023 circa 120 Babysitter*innen eine Betreuung an.

Voraussetzung für eine Aufnahme als Babysitter*in in den Pool sind dabei die Immatrikulation an der Universität Greifswald sowie ein inhaltlich seriöses Profil. Die Nachfrage nach Betreuungsangeboten ist dabei stetig hoch. Das Angebot hat sich mittlerweile als eine etablierte Maßnahme erwiesen, die der Familienservice zusätzlich zu der Notbetreuung auf der Website anbieten kann.

Die Portale können über die Seite des Familienservice unter den jeweiligen Reitern, [Babysitter*innenpool](#) und [Pool für Hilfsleistungen](#), erreicht werden.

POOL FÜR HILFSLEISTUNGEN

Der Pool für Hilfeleistungen ist seit 2021 ein zusätzliche Unterstützungsangebot für Familien. Auf der Plattform bieten Teilnehmer*innen Familien ihre Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben an: Sei es den Einkauf zu übernehmen, bei der Reinigung des Hauses oder der Wohnung zu helfen oder sonstige Leistungen der Haushaltshilfe zu erbringen.

Mit dem Dienstleistungspool werden auch pflegende Angehörige, junge Familien oder Alleinerziehende angesprochen.

Er dient als sinnvolle Ergänzung zu den gleichstellungsfördernden Maßnahmen und hat sich dauerhaft etabliert.

„Ich habe nun für eine ganze Weile mein Angebot für allgemeine Haushaltshilfen, Putzen und Einkaufen auf der Homepage der Uni Greifswald beworben. Dabei habe ich viele nette Bekanntschaften gemacht und sicherlich (so hoffe ich) den ein oder anderen Alltag erleichtert.“



Unterstützungsmöglichkeiten im Alltag

MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Das KarriereWegeMentoring-Programm an der Universität Greifswald bietet seit über 12 Jahren erfolgreich und verbindlich fundierte Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in (inter-)nationale Führungspositionen.

Die über 400 Mentees und Alumnae sind ein Schatz. Sie sind Türöffnerinnen von innovativen Forschungsnetzwerken und akquirieren Forschungsprojekte. Sie sind zudem Vorbilder für die Qualität der Ausbildung an der Universität Greifswald.

Keine andere Stelle an der Universität unterstützt so konsequent die strategische Ausrichtung der beruflichen Entwicklung. Von Selbstmarketing bis Sichtbarkeit und Sicherheit vermittelt das KarriereWegeMentoring-Programm alles, was das wissenschaftliche Know-How sinnvoll ausweitet.

Die Mentoring-Programme halten zu den Mentees eine enge Bindung und setzen sie jederzeit systematisch in dieser bedeutenden Rolle universitätsweit ein. KarriereWegeMentoring hat bisher für die Universität Greifswald Mittel in Höhe von 2,74 Mio. Euro eingeworben und ist mit landes-, deutschland- und europaweiten Netzwerken wie dem Forum Mentoring eng verzahnt. Die Mentoringexpertise der Universität Greifswald wird landesweit als Fachstelle Mentoring sichtbar. Davon profitieren alle Mentoring-Programme in Mecklenburg-Vorpommern.

Frauen sind nachweislich strukturell benachteiligt. Sie werden häufig noch mit Stereotypen konfrontiert und sind Machtmissbrauch ausgesetzt. Deshalb richten sich die Mentoring-Programme ausschließlich an Frauen. Das führt langfristig zu einem paritätischen Führungsanteil und sorgt für eine wachsenden Anzahl von Role Models. KarriereWegeMentoring ist daher dem Bereich Gleichstellung zugeordnet.

Mentoring ist ein Umschlagplatz für nationale und internationale Karriereerfolge in Industrie, Wissenschaft und Gesellschaft, auf den die Universität Greifswald jederzeit zugreifen kann.



Das Team des KarriereWegeMentorings

DAS TEAM DES KARRIEREWEGEMENTORING

Von Beginn an verantwortet Annette Ehmler die **Mentoring-Programme für Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen** an der Universität Greifswald. Sie stellt den Erstkontakt zu den vorgeschlagenen Mentor*innen her, konzipiert die Rahmenprogramme aus Workshops und Netzwerkveranstaltungen und begleitet den jeweiligen Evaluationsprozess. Sie versorgt die stetig wachsende Gruppe der Alumnae mit regelmäßigen Informationen wie Ausschreibungen und bietet ihnen Beratungen oder Coachings an.



ANNETTE EHMLER



ANGELA HOPPE

Angela Hoppe **leitet die landesweite Fachstelle für Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern**. Dabei berät und unterstützt sie Mentoring-Akteurinnen mit Programmen in Kunst, Wirtschaft, Landesverwaltung oder Hochschulen bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung ihrer Mentoring-Programme. An der Universität Greifswald verantwortet sie das **Mentoring - Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse und das Coaching-Programm für Ärztinnen**. Außerdem entwickelt sie zusammen mit Annette Ehmler die Angebote und Netzwerkveranstaltungen für die wachsende Gruppe von Alumnae.

Marie Langner ist im November 2023 als **Programm-assistentin** zum Team dazu gekommen. Auf einer halben Stelle unterstützt sie das Team des KarriereWegeMentorings bei administrativen und evaluativen Aufgaben wie zum Beispiel der Angebotseinholung und -abrechnung und der Erstellung sowie Vorlage von Berichten. Außerdem unterstützt sie Laura Behnen in ihrem Aufgabenbereich.



**MARIE
LANGNER**



LISA MARIE WIRTZ



PAULINE KUDELL

Pauline Kudell und Lisa Marie Wirtz waren bis Ende Juli 2023 und Ende November 2023 als wissenschaftliche Hilfskräfte im KarriereWegeMentoring-Programm tätig. Beide waren für den Aufgabenbereich der **öffentlichen Kommunikationsarbeit** über die Homepage und Social-Media-Kanäle sowie für **Recherchearbeiten** verantwortlich. Zudem unterstützten sie das Team in der Vor- und Nachbereitung von Workshops und der **allgemeinen Büroorganisation**.

Laura Behnen ist seit Mitte April als studentische Hilfskraft im KarriereWegeMentoring-Projekt tätig. Auch Maria Flügel hat das KarriereWegeMentoring von Mitte April bis Ende August 2023 unterstützt. Beide haben Lisa Marie Wirtz und Pauline Kudell in ihren Aufgabenbereichen abgelöst.

LAURA BEHNEN



MARIA FLÜGEL



FIONA BEYER



WILLIE HOLTZ

Fiona Bayer hat als wissenschaftliche Hilfskraft die **Entwicklung und Gestaltung einer landesweiten Homepage für alle Mentoring-Programme in M-V** bis Ende Oktober 2023 unterstützt. Dey verantwortete die Pflege der Webseite des KarriereWegeMentorings, wirkte mit bei der inhaltlichen und technischen Konzeption von Evaluationen und Umfragen und war zuständig für die technische Unterstützung und Durchführung des landesweiten **Podcasts** „Mentoring im Ohr“. Zudem betreute dey die Social-Media-Kanäle des Mentoring--Programms sowie die Social-Media-Kanäle der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern. Ab Anfang Oktober hat Willie Holtz den Aufgabenbereich von Fiona Bayer übernommen.

PODCAST "MENTORING IM OHR"



Seit Herbst 2021 produziert die Fachstelle Mentoring MV den landesweiten Podcast „Mentoring im Ohr“. In diesem Podcast treffen sich Mentees, Mentor*innen und Mentoring-Kolleginnen aus MV, kommen ins Gespräch und geben Einblicke in verschiedene Facetten und Themen der Mentoring-Programme in der Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Kunst. Die Folgen tragen auf unterhaltsame Weise dazu bei, Mentees, Mentor*innen und weitere Mentoring-Akteur*innen mit ihren Karrieren bekannter und sichtbarer zu machen.

In **Folge 7 „Von der Kollegin zur Vorgesetzten“**, die Mitte 2023 erschienen ist, wurde die Frage „Früher Kollegin, jetzt Vorgesetzte! Worauf kommt es beim Rollenwechsel von der Kollegin zur Vorgesetzten an?“ diskutiert. In dieser Folge teilten Dr. Deborah Janowitz, Chefarztin der Erwachsenenpsychiatrie und Psychosomatischen Medizin am Helios Hanseklitorium in Stralsund und ehemalige Mentee aus dem KarriereWege-Mentoring-Programm der Universität Greifswald und Imke Wrobel, Verwaltungsleiterin in der Strandklinik Boltenhagen und aktuelle Mentee im Mentoring-Programm Aufstieg in Unternehmen, ihre Erfahrungen zum Wachsen in Führungsverantwortung. Dr. Regina Pingel ist seit vielen Jahren zum Thema Führung als Trainerin in den Mentoring-Programmen der Universitäten Greifswald und Rostock engagiert und gibt ihre fachlichen Einschätzungen dazu: „Klare Positionierung von Anfang an“.

Folge 8 „Sexualisierte Belästigung als Führungsherausforderung“ erschien im Herbst 2023 und thematisierte die Aufgabe von Führungskräften, adäquat auf sexualisierte Belästigung in der Arbeitsgruppe oder Abteilung zu reagieren, weil sich ein*e Mitarbeiter*in anvertraut oder Kolleg*innen dies beobachten. Das überfordert möglicherweise. Hinschauen und Verantwortung übernehmen - aber wie? Die Gesprächspartnerinnen Silke Schnabel, Fachberaterin in der M.I.S.S. Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Stralsund, Ruth Terodde als Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald sowie Insa Krome-Derer, Ressortleitung Kindertageseinrichtungen der Diakonie Rostocker Stadtmission, teilen ihre Erfahrungen zum Umgang mit Betroffenen, Führungskräften und Geschäftsleitungen. Moderiert wird das Gespräch von Angela Hoppe von der Fachstelle Mentoring MV, Universität Greifswald. Eine Folge mit vielen Informationen und praktischen Tipps. Es geht um Grenzen und Unterstützungsmöglichkeiten. Ein Beitrag, um der Tabuisierung entgegenzuwirken und Worte zu finden.

Im Dezember 2023 konnte schließlich **Folge 9 „Was macht ein gutes Tandem aus?“** erscheinen: Der persönliche Erfahrungsaustausch zwischen Mentee und Mentorin im Tandem ist das Herzstück von Mentoring-Programmen. Aber wie finden Mentees und Mentorinnen zusammen? Und worüber reden die beiden eigentlich?

PODCAST "MENTORING IM OHR"

Wir fragen bei Tandems unterschiedlicher Fachbereiche nach: Aus der Wissenschaft die Mentee Dr. Julia M. Rodríguez Buritica von der Universität Greifswald und ihre Mentorin Prof. Michaela Riediger von der Universität Jena. Das zweite Tandem aus der Kulturwirtschaft wird vertreten durch Stephanie Coetzer aus Kühlungsborn und ihre Mentorin Birgit Adolphi aus Kahlenberg. Schnell wird klar: Vieles unterscheidet die Tandems - aber für beide gilt:

Mentoring ist Erfahrungsaustausch und Netzwerken pur! Angela Hoppe von der Fachstelle Mentoring MV moderiert das Gespräch.

Die Folgen sind abrufbar auf der Website und auf Spotify.

MENTORING WIRKT!

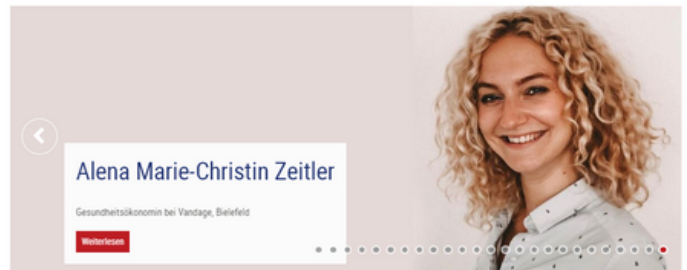
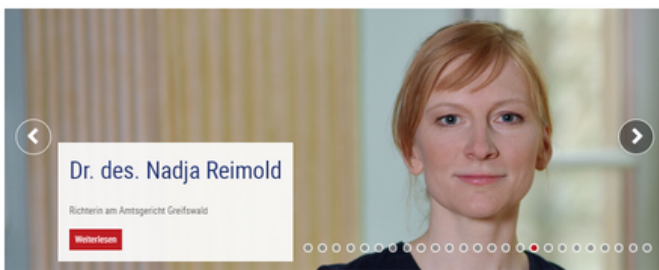
Mehr Frauen in Führungspositionen und eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben sind Ziele, die die Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern anstrebt, großzügig mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds fördert und in ihren Koalitionsverträgen fixiert hat.

Mentoring ist innovative Personal- und Organisationsentwicklung. Mentoring-Programme identifizieren Frauen mit großem Potential und Talenten. Seit Jahren nehmen wir wahr, dass Frauen positiv über Mentoring sprechen. Um auch Interessierten eine ausführliche Infor-

mationsmöglichkeit und Einblicke in Mentoring-Programme an der Universität Greifswald zu ermöglichen, wurde eine neue Unterseite auf der KarriereWegeMentoring-Website gestaltet.

Hier finden sich neben Umfragen und Untersuchungen zur Wirksamkeit von Mentoring ein Fotoslider von Frauen, die das KarriereWegeMentoring schon in ihren akademischen und beruflichen Wegen unterstützen konnte und durfte. Weiterhin lohnt sich immer wieder ein Blick in die Mentothek mit Hörbeiträgen und Fotoreihen von erfolgreichen Frauen aus den Programmen seit 10 Jahren.

Karrierewege einiger Mentee



Von der Mentee zur Professorin



Exemplarischer Einblick der Mentothek-Galerien

MENTORING FÜR ABSOLVENTINNEN



Die Mentees im Programm für Absolventinnen

Wie finde ich ein passendes Thema für meine Promotion? Wie strukturiere ich ein Promotionsvorhaben? Wie gelingt Sichtbarkeit und Selbstkommunikation in der Wissenschaft? Und wie gutes Netzwerken?

Diese und weitere Fragen bewegten 21 Absolventinnen mit Promotionsinteresse, die im Januar 2023 mit einem Einführungsseminar ins Mentoring-Programm gestartet sind. Das Kennenlernen der Mentees untereinander sowie der Mentorinnen Cosma Hoffmann, Dr. Juliane Gellrich und Dr. Anna-Henrikje Seidlein waren ein wichtiger Schwerpunkt, ebenso die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und ein erster Überblick zu den zukünftigen Anforderungen als Doktorandin in verschiedenen Netzwerkveranstaltungen und Workshops.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mentees durch die Auseinandersetzung im sechsmonatigen Mentoring-Programm von einem enormen Wissenszuwachs profitieren. Sie können den Promotionsprozess sehr gut einschätzen und sind zuversichtlich, eine Promotion erfolgreich abzuschließen oder treffen eine klare Entscheidung für den Berufseinstieg. So fanden knapp 90% der Mentees das Programm bei der Entscheidungsfindung hilfreich. Darüber hinaus fühlen sich von diesem Programm Absolventinnen angesprochen, denen promovierte Vorbilder im persönlichen Umfeld fehlen.

Eine neue Projektlaufzeit mit weiteren 21 Absolventinnen mit Promotionsinteresse startet im Januar 2024!

MENTORING FÜR DOKTORANDINNEN



Die Mentees des Programms für Doktorandinnen

Im Oktober 2022 startete das Mentoring-Programm für Doktorandinnen. Weiterhin profitieren die 14 Teilnehmerinnen von einem internationalen (Mentees aus dem Libanon, Zimbabwe, Kenya, der Türkei und Österreich), interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch im Rahmen von Seminaren, Workshops, Schreibgruppen und Peer-Mentoring. Zusätzlich können die Doktorandinnen auch verschiedene Netzwerkgelegenheiten für ihre berufliche Lauf-

bahnentwicklung weiterhin nutzen und profitieren vom Austausch mit ihren selbst gewählten Mentor*innen.

Das Programm konnte Ende dieses Jahres neu ausgeschrieben werden, sodass eine neue Gruppe von 14 Mentees im Januar 2024 begrüßt werden kann. Auch dieses Jahr stieß die Ausschreibung wieder auf eine sehr positive Resonanz mit 22 Bewerbungen.

MENTORING FÜR POST-DOKTORANDINNEN



Die Mentees des Programms für Postdoktorandinnen

Zwölf Wissenschaftlerinnen nehmen bereits seit September 2022 am Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen teil, welches sie dabei begleitet, eine Professur oder Führungsposition in Wissenschaft und Forschung zu erlangen. Die Wissenschaftlerinnen stammen aus Deutschland, Indien, Italien und Syrien und bringen verschiedenste Erfahrungen aus den Geisteswissenschaften, den Naturwissenschaften und der Medizin mit, sodass sie von ihren diversen Profilen auch untereinander profitieren.

Die Mentees haben noch bis Februar 2024 die Möglichkeit an einem abwechslungsreichen Workshop-Programm zu Themen wie Bewerbung und Berufung oder zur Führungsrolle teilzunehmen, in Netzwerkveranstaltungen mit

ehemaligen Teilnehmerinnen in Kontakt zu kommen, sich regelmäßig in kleineren Peer-Gruppen auszutauschen und bei Bedarf von individuellem Coachings zu profitieren. Zudem haben sie durch das Mentoring-Programm Unterstützung von universitätsexternen und -internen Mentor*-innen gefunden.

Auch dieses Programm wurde Ende dieses Jahres neu ausgeschrieben und hat mit 27 Bewerbungen ebenfalls eine sehr positive Resonanz erfahren. So wird im Jahr 2024 mit einer neuen Gruppe von 12 ausgewählten Mentees in das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen gestartet.

SOMMERFEST DES KARRIEREWEGEMENTORINGS

Am 12. Juli 2023 lud das Team des Karriere-WegeMentorings alle Mentees, Alumnae und Mentor*innen der Universität Greifswald zu einem Sommerfest ein.

An einem lauen Sommernachmittag nutzen insgesamt 52 Mentees und Alumnae aus allen Gruppen und Mentoring-Jahrgängen den ungezwungenen Anlass zum Kennenlernen, Austausch und Feiern der Mentoring-Programme. Abgerundet wurde das Fest von einem abwechslungsreichen Mitbring-Bufferet, Musik und Kinderbetreuung durch den Familienservice.

Mit diesem Zitat einer aktuellen Mentee: „Mentoring ermöglicht Lichtblicke“ möchte sich das Team des KarriereWegeMentorings uns bei allen Beteiligten, die diese 13 Jahre Mentoring ermöglicht haben, bedanken und freut sich auf die nächsten Gelegenheiten für Begegnungen!



Impressionen von der Veranstaltung

MENTAL HEALTH

Da nicht nur das Wissenschaftssystem von Leistungsdruck und Zielkonflikten geprägt ist, sondern auch der Alltag aus einer Vielzahl von Herausforderungen besteht, hat das KarriereWegeMentoring eine neue Reihe zum Thema Mental Health in die Mentoring-Programme integriert.

Mit interaktiven Vorträgen, Workshops oder Angeboten soll das Thema psychisches Wohlbefinden adressiert sowie Informationen und ein Rahmen für Austausch und Unterstützung geschaffen werden.

In diesem Jahr konnte das Team des KarriereWegeMentorings so unter anderem bereits Veranstaltungen zu folgenden Schwerpunkten realisieren:

Stress und innere Glaubenssätze, Digitalen Stress reduzieren – produktiv arbeiten, Peer to Peer: Yoga - Input und Übungen, Imposter-Gefühle - Selbstzweifel verstehen und Selbstvertrauen stärken, Peer to Peer: Gesund bouldern und einen interaktiven Vortrag zum "Machtmissbrauch in der Wissenschaft".

Einen Überblick über alle Veranstaltungen zu mentaler Gesundheit lassen sich ebenfalls auf der neuen Unterseite von der KWM Homepage finden.



Klettert dem Stress davon! Mit Elisa Rosenkranz, M.A. Psychologie und Klettertrainerin, Weiterbildung Therapeutisches Klettern



Mecklenburg-Vorpommern
Ministerium für Justiz,
Gleichstellung und
Verbraucherschutz



Kofinanziert von der
Europäischen Union

KarriereWegeMentoring

SCHLUSSWORT



Das große Team der drei Arbeitsbereiche im Zentralen Gleichstellungsbüro

Wie immer bleibt festzustellen, dass dieser Bericht ohne mein beeindruckend engagiertes Team nicht das Papier wert wäre. Bei allen Mitarbeiter*innen im Bereich Gleichstellung, Mentoring und Familienservice, die Sie auf den Seiten 6f finden, bedanke ich mich ausdrücklich für ihr Engagement, die Energie, ihre Ideen und ihre Kompetenz – und für die vielen kritischen Gespräche, die immer produktiv waren und meine Arbeit bereichern.

Stellvertretend für alle möchte ich an dieser Stelle Laura Strelow nennen, die diesen Bericht konzipiert und gestaltet hat.

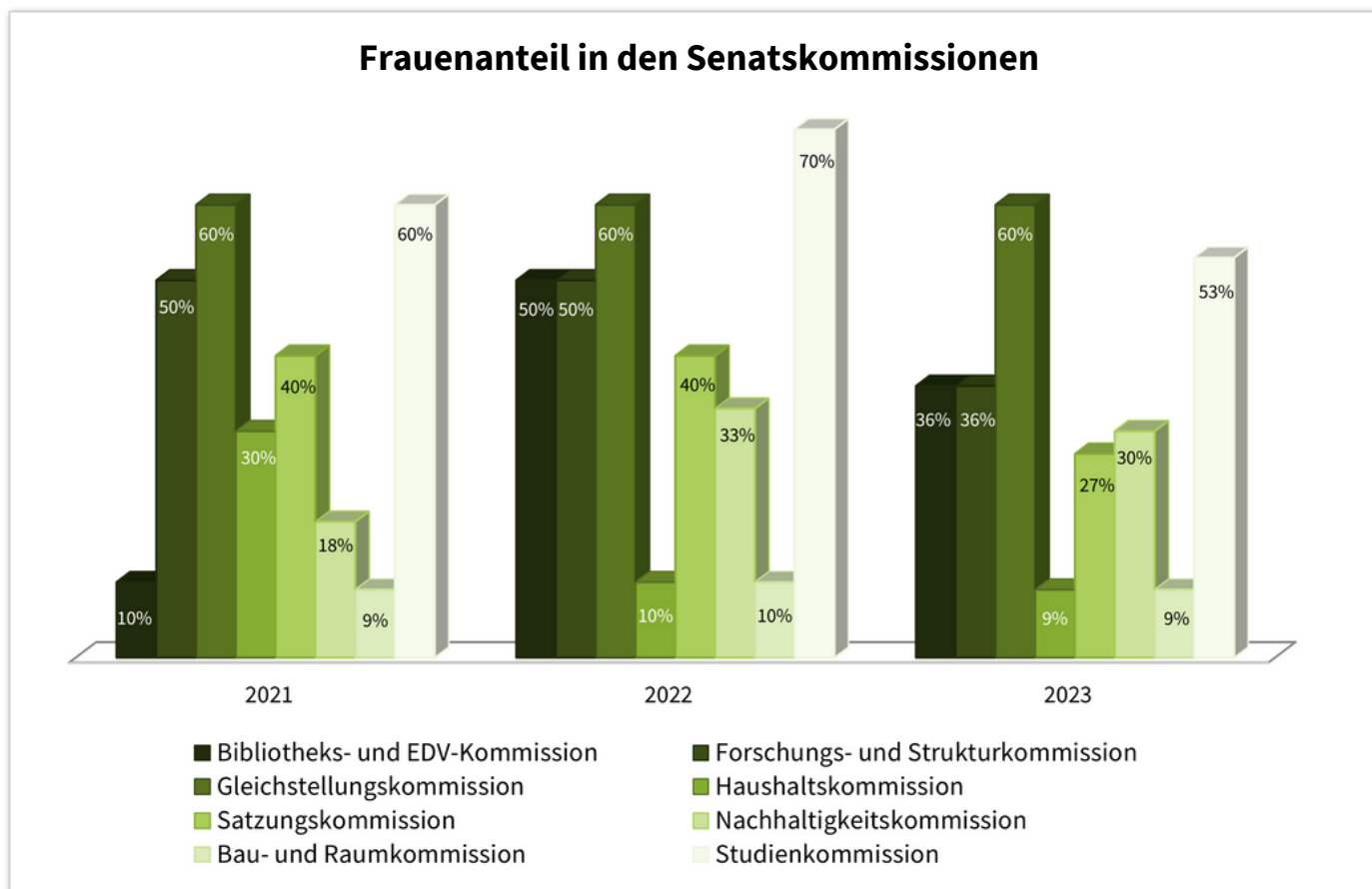
Danke!

Ruth Terodde
im Februar 2024

ANHANG

PARITÄTISCHE BESETZUNG UNIVERSITÄRER GREMIEN

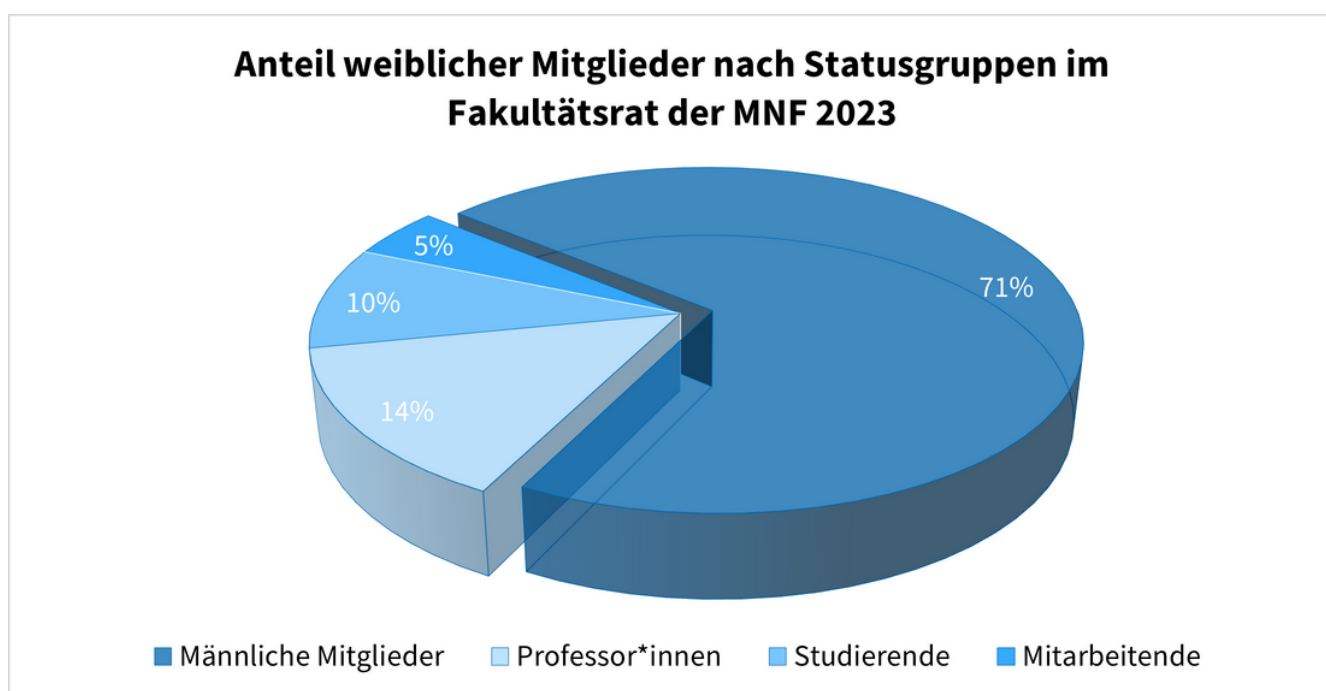
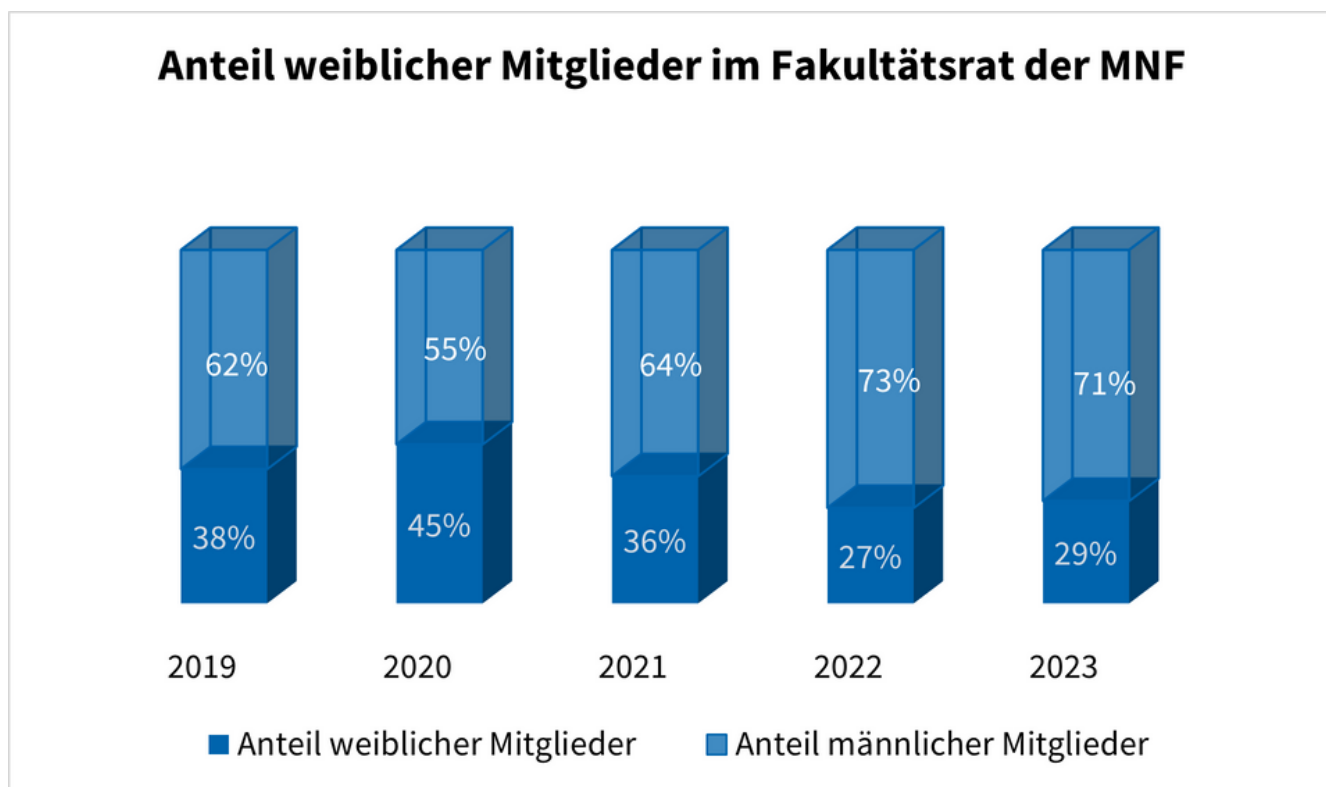
1. Senatskommissionen



ANHANG

2. Fakultätsräte

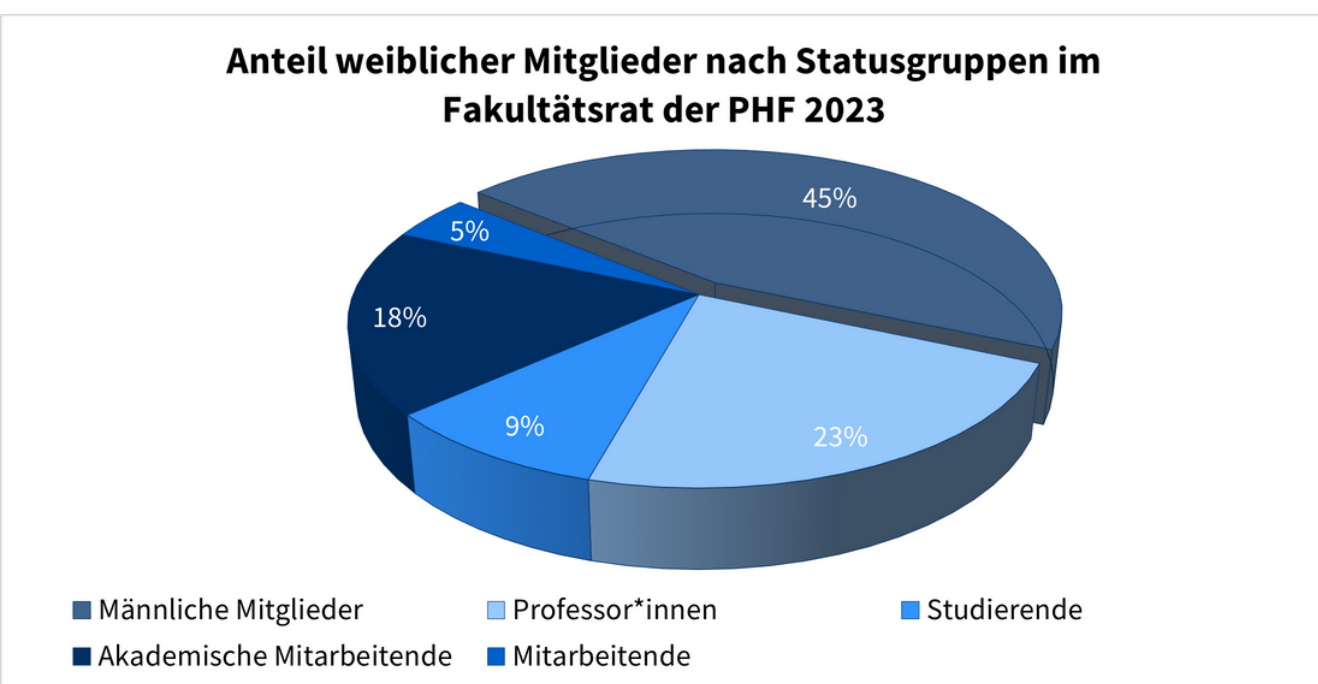
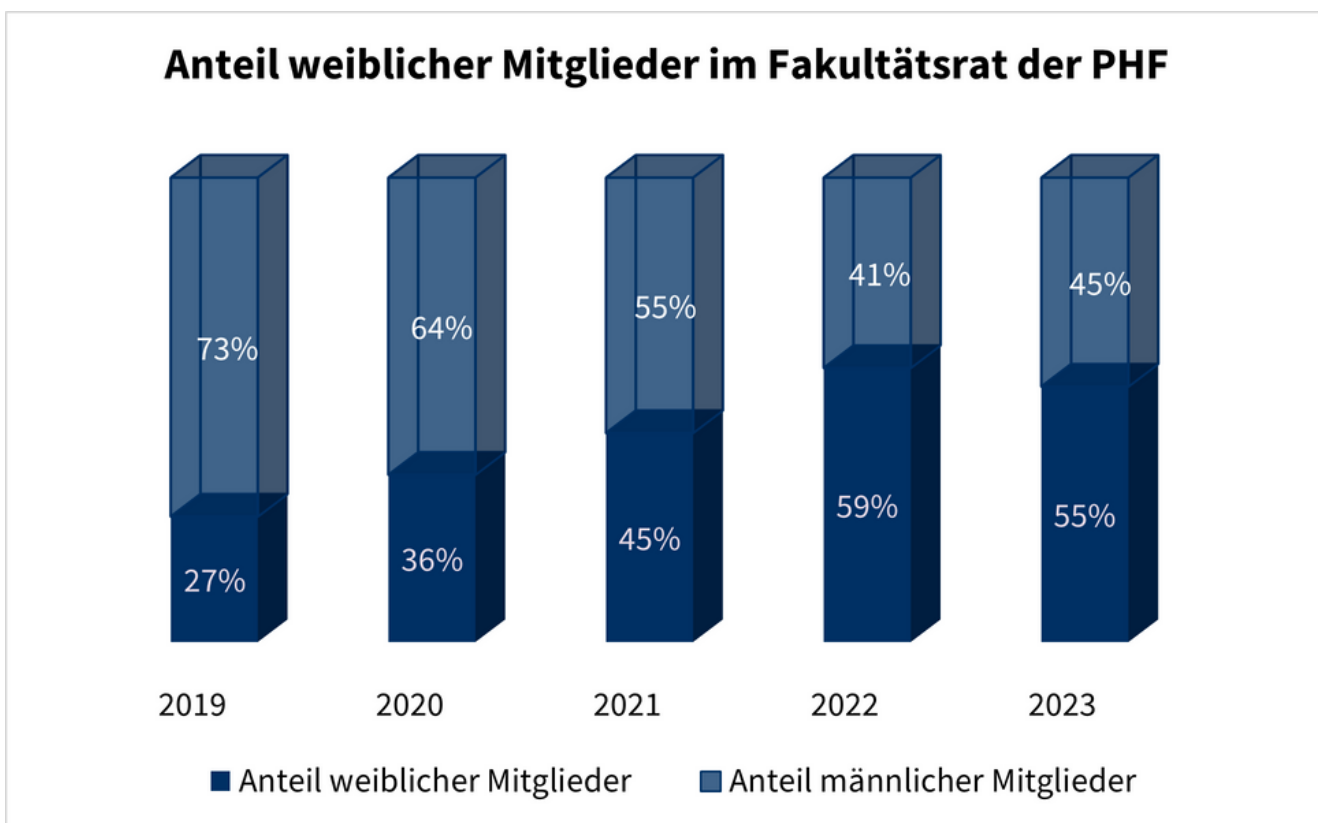
2.1 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät



ANHANG

2. Fakultätsräte

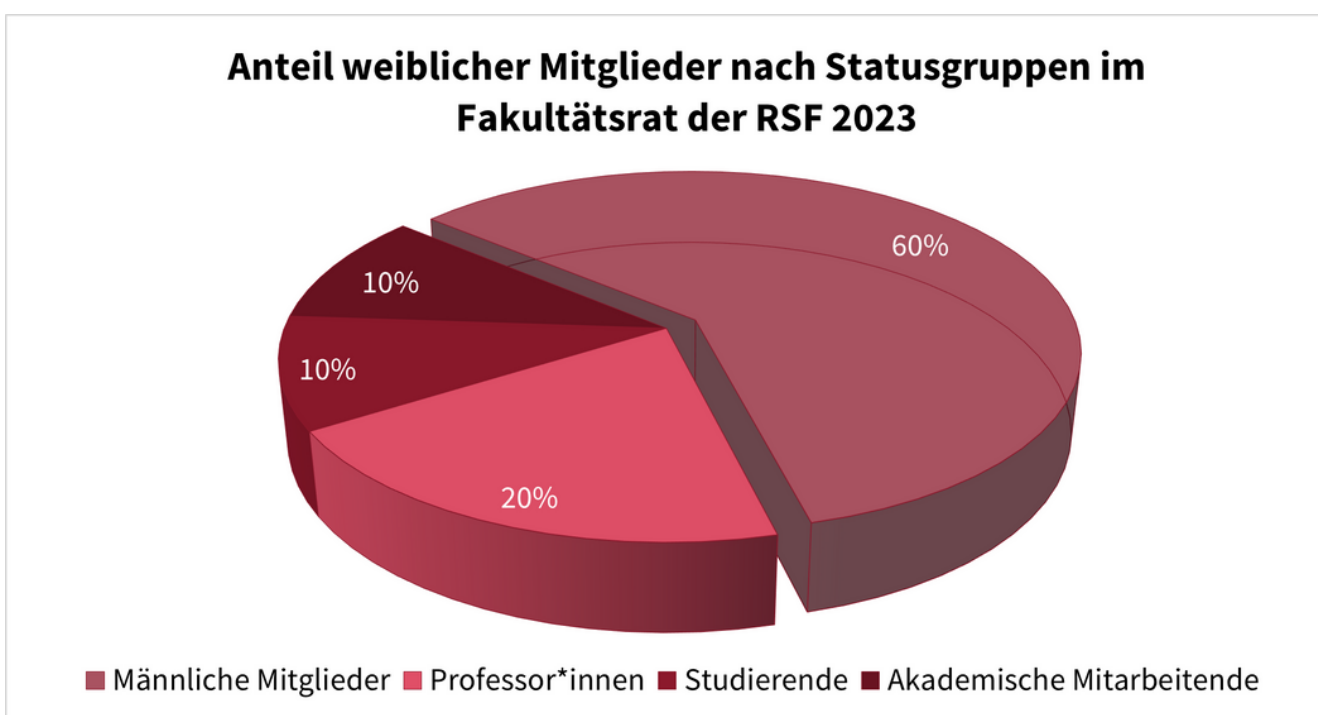
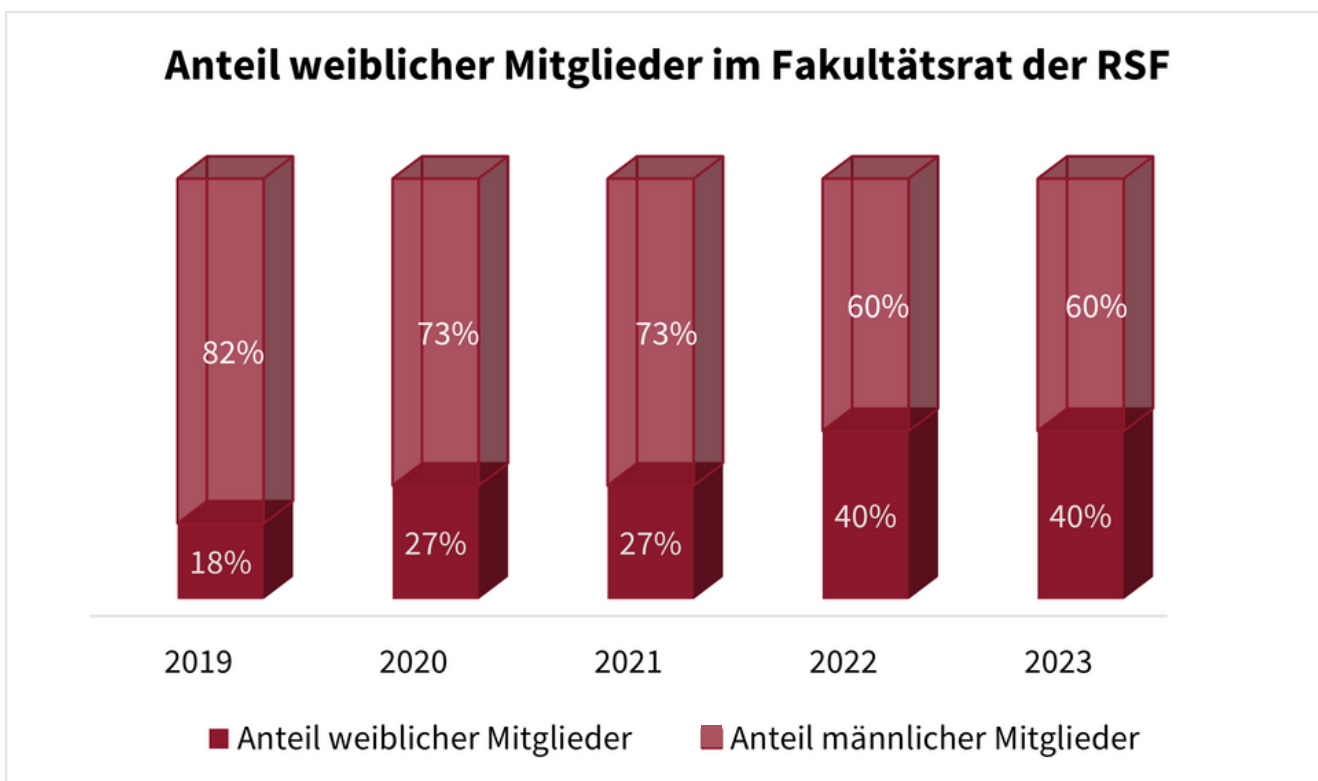
2.2 Philosophische Fakultät



ANHANG

2. Fakultätsräte

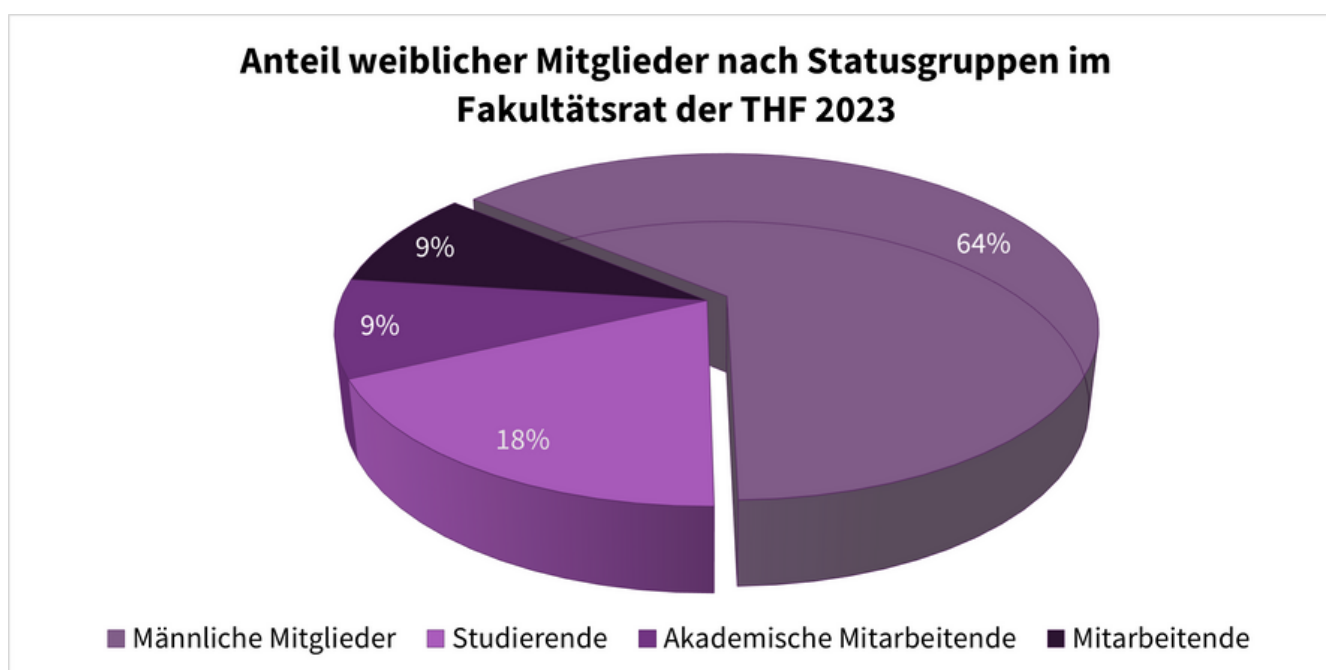
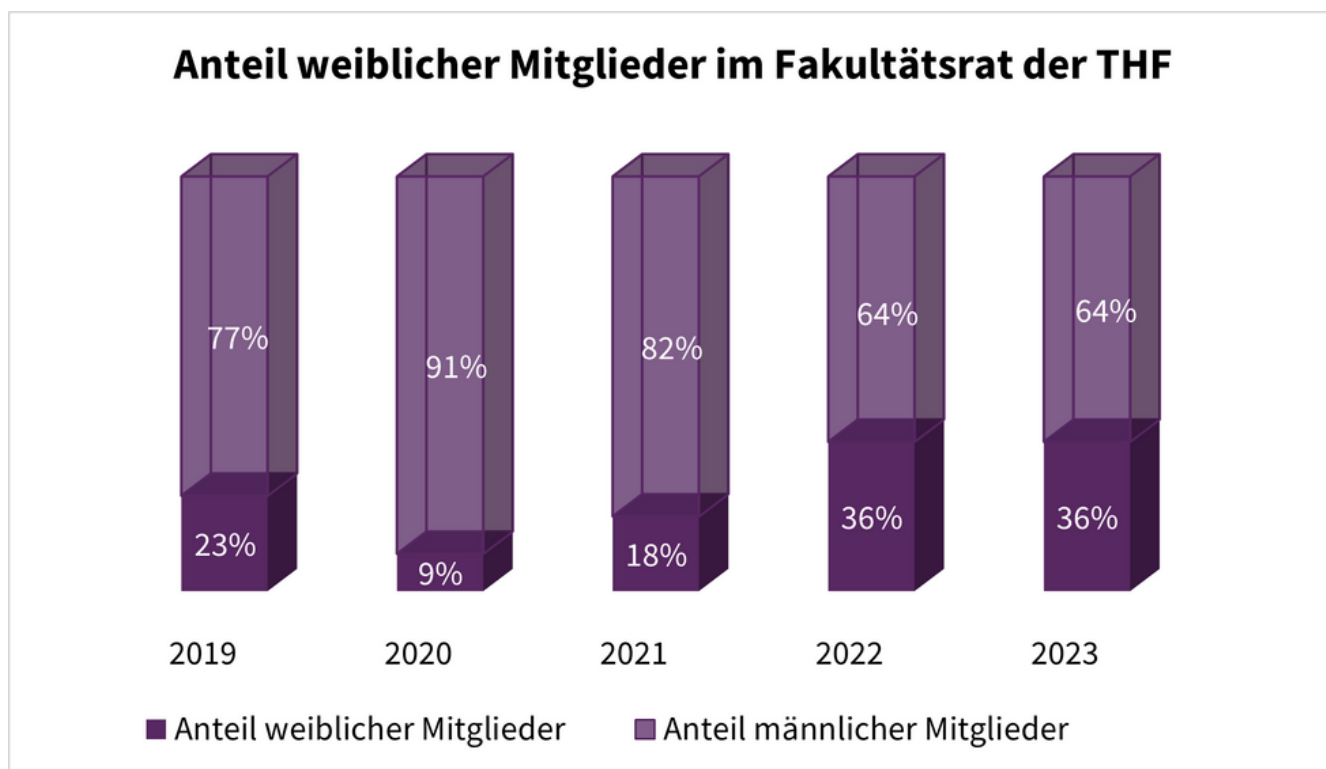
2.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät



ANHANG

2. Fakultätsräte

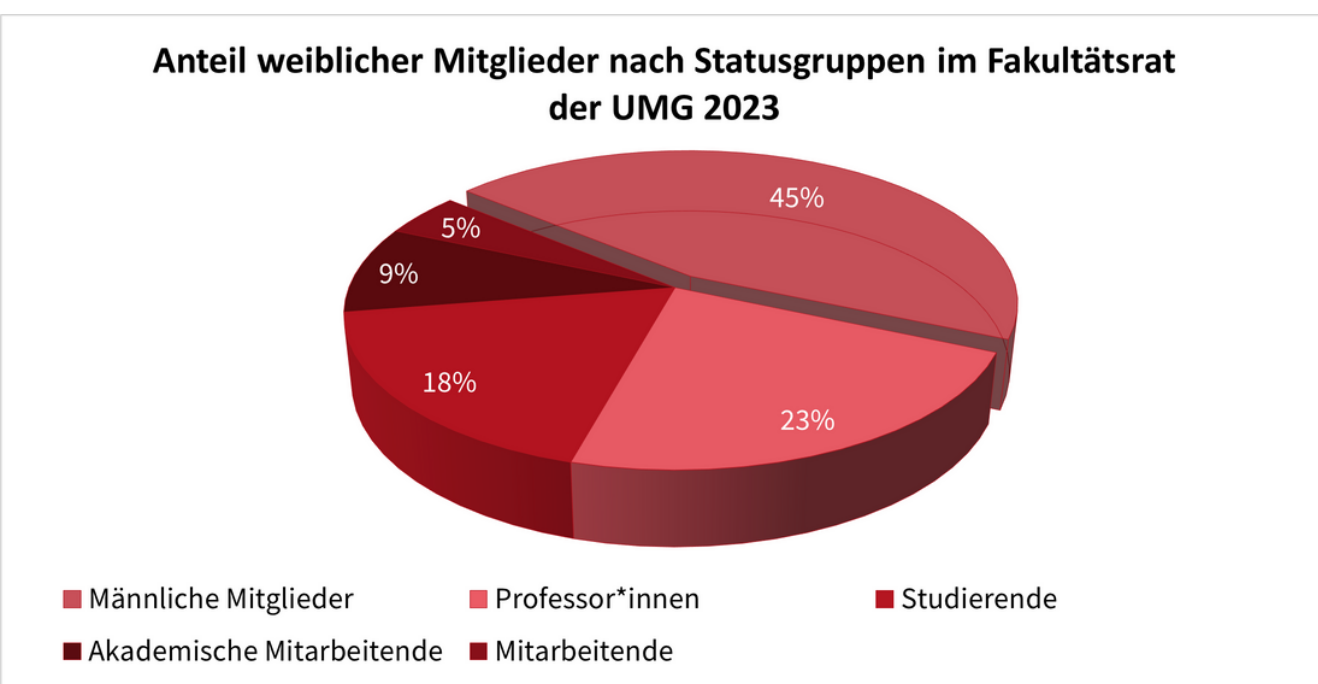
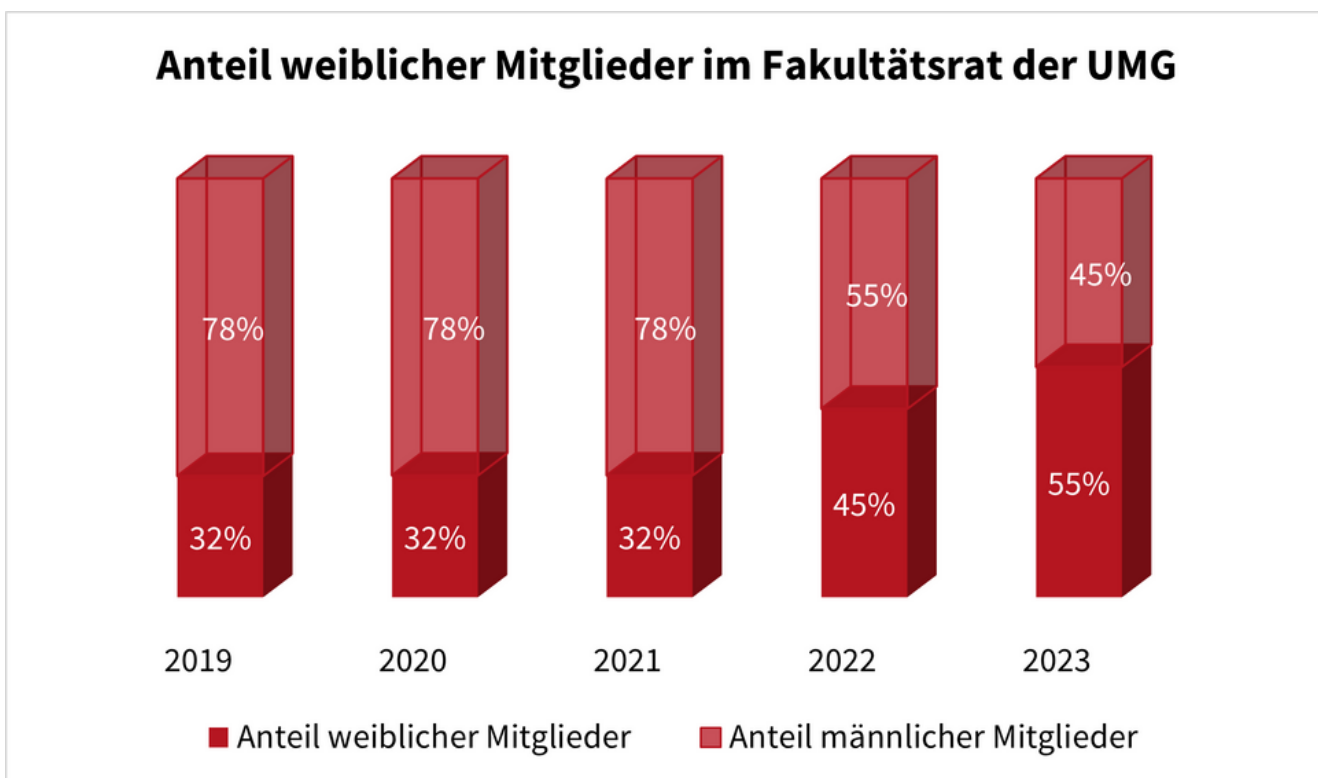
2.4 Theologische Fakultät



ANHANG

2. Fakultätsräte

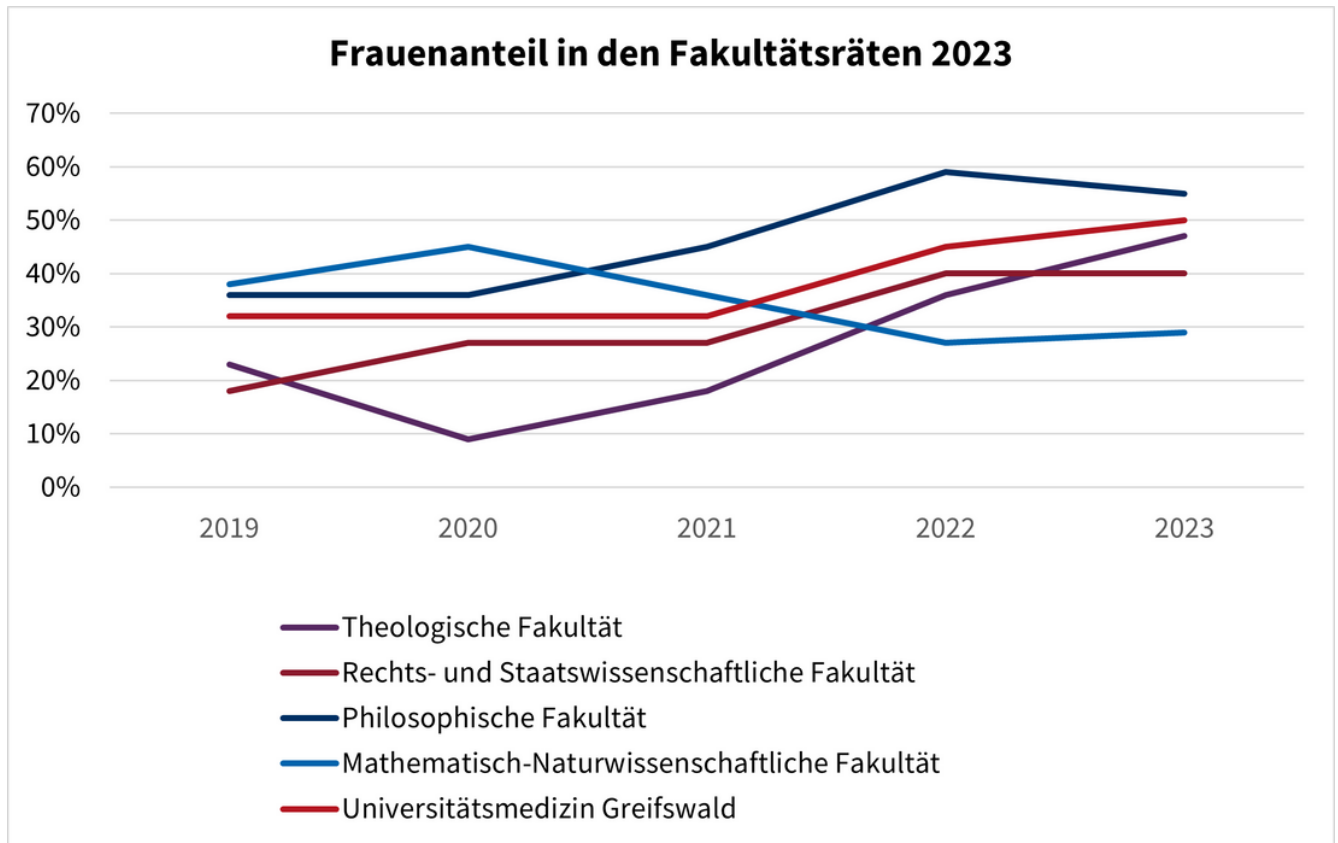
2.5 Universitätsmedizin



ANHANG

2. Fakultätsräte

2.6 Gesammelt



IMPRESSUM

Herausgeberin

Ruth Terodde
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald
Domstraße 11, Eingang IV, Raum 2.17,
17489 Greifswald

Berichtszeitraum

01.01.-31.12.2023
Daten sind bis einschließlich 01.03.2024 dargestellt

Text und Kontakt

Ruth Terodde, terodde@uni-greifswald.de

Autor*innen

Anna Lisa Alsleben, Marie Langner, Alisa Otte, Theresa Rist, Annika Schalowski, Lisa Scheunemann, Anett Stolte, Laura Strelow, Ruth Terodde, Anne Tiede, Mo Wirth, Lisa Marie Wirtz, Frauke Wolschke

Fotos und Abbildungen

Jeffrey Osuji (Deckblatt, Vorwort, S. 3, S. 4 Foto 3, S. 5 Foto 2 + 4, S. 16, S. 20, S. 22 Foto 2, S. 29, S. 30 Foto 3, S. 32, S. 33 Foto 2, S. 34, S. 35 Foto 3, S. 36-37, S. 40, S. 42, S. 43 Foto 3, S. 44 Foto Foto 3 + 6); Wally Pruss (S. 1, S. 4 Foto 1-2, S. 5 Foto 3 + 5, S. 6 Foto 1 + 2, S. 7 Foto 1, 3-4, S. 8, S. 15, S. 22 Foto 1, S. 28, S. 31 Foto 1, S. 35 Foto 1-2, S. 43 Foto 1-2, S. 44 Foto 1-2 + 5, S. 52); Niclas Rosendahl (S. 5 Foto 1, S. 12); Laura Strelow (S. 6 Foto 3, S. 30 Foto 1-2); Dr. Jasmin Hirschberg (S. 7 Foto 2); Anna Lisa Alsleben (S. 13, S. 39); Lisa Scheunemann (S. 14); UN Women Deutschland (S. 17); Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (S. 18); Brigitte Fink (S. 24); Jan Hilgendorf (S. 27); Nina Severin (S. 33 Foto 1); Stephanie Bernouilly (S. 33 Foto 3); Familienservice (S. 38); Markus Spiske via Unsplash (S. 41 Foto 1); Monfocus via pixabay (S. 41 Foto 2); Francisco Pereira (S. 44 Foto 4); Freda Wenzel (S. 45); Maria Herzog (S. 47-50); Sarah Kohlhagen (S. 51)

Grafiken

Laura Strelow (S. 9-11, S. 21, S. 53-59)

Lektorat

Anna Lisa Alsleben, Wilhelm Gönner, Alisa Otte, Theresa Rist, Laura Strelow, Ruth Terodde, Mo Wirth

Layout und Koordination

Laura Strelow

Auf der [Homepage der Gleichstellung an der Universität Greifswald](#) werden alle fündig, die Informationen, Hilfe oder eine Ansprechperson suchen oder sich für die Arbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten interessieren. Weitere Informationen zur Arbeit des Gleichstellungsbüros finden Sie auch bei [Twitter](#) und [Instagram](#) - unter [@equality_hgw](#) sowie bei [LinkedIn](#).